

Jaunas žmogus darbo santykiuose: kaip atstovauti savo interesus?

Praktinis vadovas

2025 m.



Autorius:

Aistė Griškonytė-Jasinskė

Recenzentas:

dr. Ramunė Guobaitė

Teksto redagavimas:

Asta Bieliauskaitė

Maketavimas:

Ieva Makarevičė

Užsakovas:

Jaunimo reikalų agentūra

Turinys

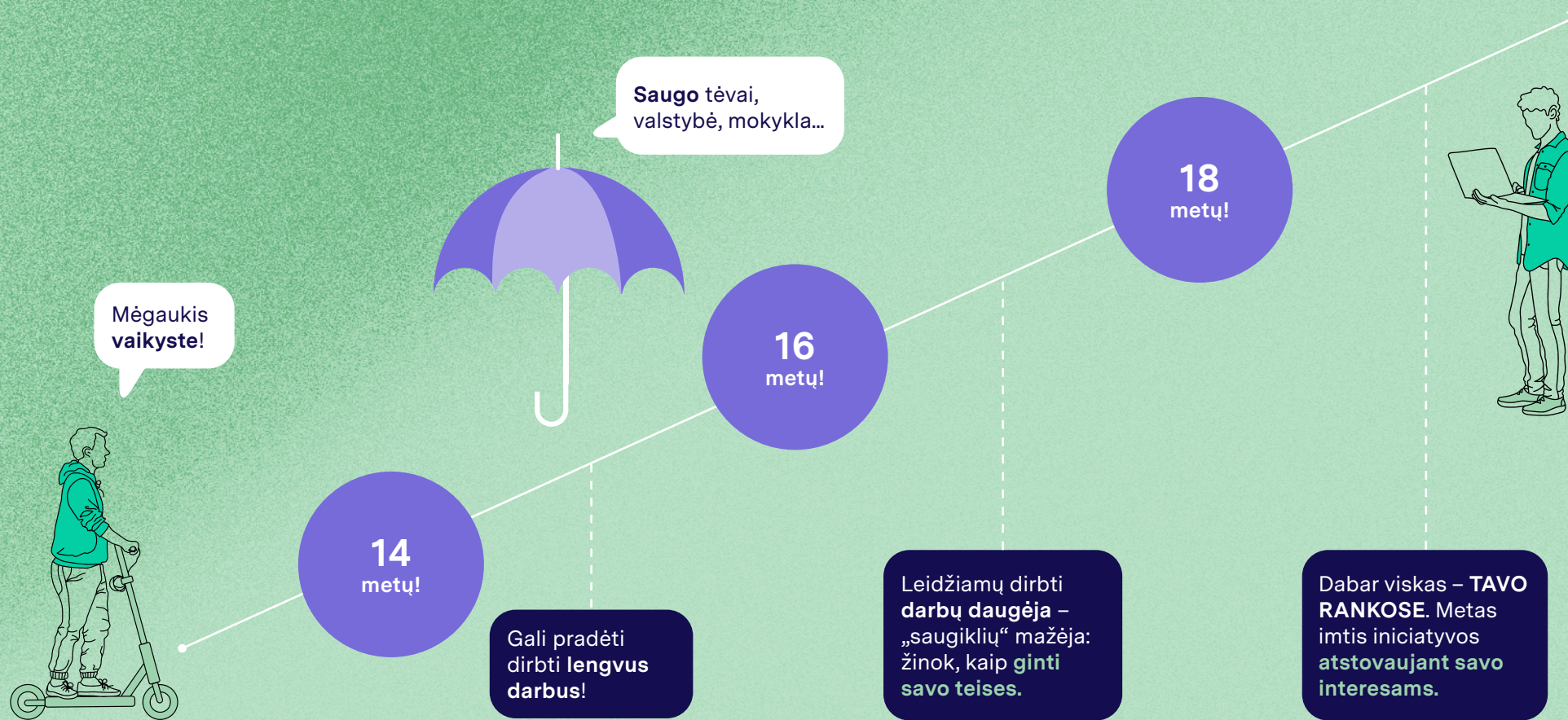
Sąvokų žodynelis	4	3.2. Viskas apie darbo tarybą	28
Įvadas	5	3.2.1. Kuo skiriasi nuo profesinės sąjungos?	28
01 Darbuotojų interesai prieš 100 metų ir dabar	8	3.2.2. Amžiaus cenzas atstovauti darbuotojams	29
1.1. Nuo rankų darbo prie mechanizuotos gamybos	10	3.2.3. Darbo tarybos veikimas	29
1.2. Nuo galios pozicijos iki dialogo	11	3.3. Alternatyva mažam kolektyvui – darbuotojų patikėtinis	30
1.3. Moterų teisės ir vaidmuo darbo rinkoje	12	04 Atmintinė jaunam darbuotojui: grėsmės ir pasekmės neginant savo interesų	31
1.4. Kaip keitėsi profesinių sąjungų vaidmuo?	13	4.1. Jauno darbuotojo pareiga – žinoti savo teises	32
1.5. Žmonės, planeta, pelnas	14	4.2. Papildomos naudos, kurias galima prarasti	35
02 Jaunas asmuo darbo rinkoje: kaip apginti savo interesus?	16	4.3. Verta žinoti: informacija, konsultacijos, patarimai	37
2.1. Darbo sutartis – būtina	18	Naudoti šaltiniai	38
2.2. Garantijos nepilnamečiams darbuotojams	19	Teisės aktai	39
2.3. Teisė atstovauti savo interesams	20	Publikuoti šaltiniai	40
03 Kolektyvinis darbuotojų interesų atstovavimas	21	Internetiniai šaltiniai	40
3.1. Profesinė sąjunga: ką reikia žinoti?	23		
3.1.1. Kas yra profesinė sąjunga?	24		
3.1.2. Amžiaus cenzas tapti nariu / būti renkamu į valdymo organus	24		
3.1.3. Profesinės sąjungos veikimo principai	25		
3.1.4. Kas yra kolektyvinė sutartis?	27		

Sąvokų žodynelis

Jaunas žmogus	asmuo nuo 14 iki 29 metų.
Vaikas (darbo santykiuose)	asmuo nuo 14 iki 16 metų.
Paauglys (darbo santykiuose)	asmuo nuo 16–18 metų.
Vaiko atstovai pagal įstatymą	tėvai, įtėviai, globėjai, rūpintojai, valstybinės institucijos.
Darbuotojas	asmuo, kuris pagal darbo sutartį atlieka sutartus darbus ir už tai gauna sutartą užmokestį.
Darbdavys	įmonė, įstaiga, organizacija ar fizinis asmuo, kuris pagal darbo sutartį samdo fizinį asmenį tam tikriems darbams atlikti ir už tai moka atlyginimą.
Darbinis teisnumas	galėjimas turėti darbo teises ir pareigas.
Darbinis veiksnumas	galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas.
Darbo sutartis	darbuotojo ir darbdavio rašytinis susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą, o darbdavys – už jį sumokėti.
Nelegalus darbas	darbas, nesudarius darbo sutarties.
Susitarimas dėl išbandymo	darbo sutartyje sutariamas ne ilgesnis nei 3 mėn. išbandymas (kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ilgesnis laikotarpis).

Darbo užmokestis	piniginis atlygis už darbą, kuris atliekamas pagal darbo sutartį (mėnesio alga arba valandinis įkainis).
Minimalus darbo užmokestis	valstybės nustatomas mėnesinio ar valandinio darbo užmokesčio dydis, kurį darbdavys privalo mokėti darbuotojui.
Darbo laikas	bet koks laikas, kai darbuotojas atlieka savo pareigas pagal darbo sutartį.
Viršvalandžiai	papildomos darbo valandos, kurias darbuotojas sutinka dirbti, o darbdavys – mokėti didesnę atlyginimą.
Profesinė sąjunga	darbuotojų iniciatyva įkurta savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė organizacija, kuri atstovauja darbuotojų interesams ir juos gina.
Kolektyvinė sutartis	rašytinis darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimas dėl darbo apmokėjimo, socialinių bei ekonominių sąlygų darbuotojams.
Darbo taryba	darbdavio iniciatyva (kai yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų) sudaroma nepriklausomų darbuotojų atstovų grupė, kuri atstovauja visų darbuotojų interesams.
Darbuotojų patikėtinis	turi tokias pat teises, kaip darbo taryba (kai yra mažiau kaip dvidešimt darbuotojų).

Įvadas



Šis leidinys – tai praktinis vadovas jaunam žmogui, būsimam ar esamam darbuotojui, kuris nori ne tik daugiau sužinoti apie savo teises darbo santykiuose, galimybes atstovauti savo interesams, bet ir aktyviai dalyvauti, pavyzdžiui, profesinių sąjungų veikloje. Kartu siekiama skatinti jauną žmogų kurti pagarbų požiūrį į darbdavį, padėti parengti jį pagarbiai derėtis dėl savo teisių ir joms atstovauti, nes tas pats jaunas asmuo ateityje gali tapti darbdaviu, įdarbinančiu kitus asmenis, taigi, kuriančiu darbo vietas, arba darbdavio atstovu.

Kokio amžiaus žmonės apima „jauno asmens“ sąvoka? Lietuvoje Jaunimo politikos pagrindų įstatyme įtvirtinta 14–29 metų (įskaitytinai) jauno asmens amžiaus riba, kai kuriose Europos Sąjungos (ES) šalyse viršutinė riba aukštesnė – 35 metai.

Jauno asmens buvimas darbo santykiuose šiame leidinyje suprantamas kaip darbas Lietuvoje pagal darbo sutartį. Ypatingas dėmesys skiriamas vaikų (nuo 14 iki 16 metų) ir paauglių (nuo 16 iki 18 metų) teisėms darbo santykiuose – jiems galioja įvairios valstybės nustatytos apsaugos priemonės. Šiuolaikiniai jauni žmonės pradeda dirbti vis anksčiau, todėl būtina juos supažindinti su galimomis rizikomis.

Darbo santykiai – darbdavio ir darbuotojo su(si)tarimas. Akivaizdu, kad darbdavys yra galios pozicijoje, tačiau kuo esamas ar būsimas darbuotojas geriau išmano savo teises (ypač tai aktualu jaunam žmogui!), tuo daugiau argumentų jis gali panaudoti įvairiuose susitarimuose su darbdaviu. Tai galioja tiek derantis dėl palankesnių darbo sąlygų, tiek dėl didesnio atlyginimo ir pan. Tik nepagalvokite, kad savo teisių išmanymas reiškia, kad darbdavys tik ir laukia, kada galės pasinaudoti jauno darbuotojo patirties ir žinių trūkumu. Tikrai ne! Tačiau žinios leis jaustis saugiau, ramiau ir labiau pasitikėti savimi.

Klausimas: ar vienas lauke (ne)karys? Galima atsakyti įvairiai, tačiau istorijos vadovėliuose ko gero ne kartą teko matyti ar skaityti, kiek daug galima pasiekti susivienijus. Tai itin svarbu kalbant apie

darbuotojų teises ir darbo sąlygas. Kolektyvinio interesų atstovavimo ir gynimo užuomazgų galima rasti dar viduramžiais, kai miestų amatininkai ėmė burtis į tam tikras grupes, nes kuo daugiau žmonių, tuo daugiau įtakos ir galios.

Mūsų laikams būdinga kolektyvinio darbuotojų teisių atstovavimo – profesinių sąjungų – pradžia laikytina XVIII a. antroji pusė, ypač pramonės revoliucija Jungtinėje Karalystėje. Mašinoms pakeitus rankų darbą, stipriai pasikeitė ir nusistovėjusi socialinė tvarka. Pavyzdžiui, anksčiau drabužiai buvo siuvami rankomis. Kiekvieną siūlą siuvėjas atlikdavo pats, lėtai ir kruopščiai. Žmonės dirbdavo mažose dirbtuvėse arba net savo namuose, dažnai savarankiškai. Tai vadinama „rankų“ darbu. Tačiau per pramonės revoliuciją atsirado siuvimo mašinos ir didžiulės tekstilės gamyklos. Vienam žmogui jau nebereikėjo siūti viso drabužio – dabar jis stovėjo prie mašinos ir visą dieną atliko tik vieną veiksmą, pavyzdžiui, siuvo rankoves. Taip darbas tapo greitesnis, bet ir nuobodesnis, monotoniškas, o darbo sąlygos – dažnai blogos: ilgos valandos, žema alga, jokios apsaugos nuo traumų. Pasekmė – žmonės pradėjo jaustis išnaudojami, nes dirbo daug, o uždirbo mažai. Jie neturėjo, kas juos apgintų, kai darbdaviai elgėsi neteisingai. Todėl darbininkai pradėjo jungtis į grupes – profesines sąjungas, kad kartu galėtų reikalauti geresnių darbo sąlygų, trumpesnių darbo valandų, sąžiningo atlyginimo ir apsaugos. Šie judėjimai, manytina, prasidėjo Jungtinėje Karalystėje, sulaukė didžiulio atgarsio ir kitose pasaulio šalyse. Tiesa, Lietuvoje jų reikėjo palaukti dar daugiau nei 100 metų...

Būtent kolektyviai, t. y. susivienijus darbininkams, pavyko iškovoti, kad darbo diena būtų normuota (sunku patikėti, kad galėjo būti kitaip!). Iki XIX a. pradžios darbo laikas nebuvo normuojamas, 1832 m. Prancūzijoje pirmą kartą buvo pareikalauta sutrumpinti darbo valandas. XIX a. viduryje priimti pirmieji teisės aktai dėl moterų ir vaikų darbo laiko sutrumpinimo, XIX a. pabaigoje Jungtinėje Karalystėje pirmą kartą sutrumpintas vyrų darbo laikas. 1919 m. priimta tarptautinė 8 valandų darbo dienos konvencija. Kartu darbininkų judėjimai pradėjo reikalauti įvairių garantijų dėl nelaimingų atsitikimų darbo vietoje, teisingesnio atlyginimo ir pan.

Profesinės sąjungos stipriai prisideda užtikrinant didesnę teisingumą visuomenėje ir gerinant darbuotojų padėtį. Ir ne tik darbo santykiuose, bet ir socialiniame gyvenime: pavyzdžiui, moterys ilgą laiką negalėjo dalyvauti profesinių sąjungų veikloje, Jungtinėje Karalystėje tokia galimybė joms suteikta praėjus daugiau nei šimtmečiui nuo profesinių sąjungų veiklos pradžios.

Nors nuo pirmųjų profesinių sąjungų įsikūrimo iki mūsų dienų jos augo, keitėsi ir stiprėjo, tačiau tikslas išliko tas pats – ginti darbuotojų teises ir atstovauti jų interesams. Šiandien jauni žmonės plečia profesinių sąjungų ribas. Technologijų pažanga, nuotolinis darbas, naujoviškos darbo formos rodo, kad esamas darbuotojų interesų gynimo rūbas jau „išaugtas“. Kodėl? Nes dabartinė karta į darbo rinką ateina su kitomis vertybėmis. Į jaunus žmones darbdaviai deda daug vilčių, tačiau kaip sukurti organizaciją-kolektyvą, kad jaunas žmogus čia ga-

lėtų save realizuoti? Svarbu suprasti, kad šiuolaikiniam žmogui darbas – kur kas daugiau nei darbo sutartis, laiku mokamas atlyginimas, apmokamos atostogos.... Pirmiausia, tai yra prasmės paieška, bendrų vertybių kūrimas, į(si)traukimas, tvarumas, galimybė daryti ir matyti pokytį.

Kartu turi keistis ir darbuotojų interesų gynėjai, nes ankstesni tikslai nebūtinai yra ta priežastis, kuri narystę profesinėje sąjungoje daro prasmingą. Todėl šiandien profesinės sąjungos – atviros ir skaidrios organizacijos, siūlančios galimybes jauniems žmonėms. Tai ir lyderystė, galimybė augti ir tobulėti, mokytis ir mokyti, telkti, ne tik įsitraukti, bet ir imtis didesnio vaidmens, eiti vadovaujančias pareigas. Ir dar svarbiau – pilietinė visuomenė ir piliečių įgalinimas per profesines sąjungas.

Pirmu laipteliu gali būti darbovietėje veikianti profesinė sąjunga (ar kita kolektyvinio interesų gynimo forma – darbo taryba), kuri leis susipažinti, kaip ginti savo teises ir atstovauti savo interesams, o ateityje – galbūt ginti ir kitų darbuotojų teises bei atstovauti jų interesams. Pokyčiui reikia lyderystės, drąsos, naujų idėjų. Šiandienio pasaulio bruožas – neapibrėžtumas. Tai – iššūkis jauniems žmonėms, o kartu ir galimybė daryti pokytį, kurti ateities darbo santykius, kurie leistų būti išgirstiems, matomiems ir svarbiems.

Norite, bet nežinote kaip? Jeigu vartote šį leidinį, vadinasi, jau žengėte pirmą žingsnį! Toliau susipažinsite, kaip keitėsi darbuotojų interesų gynimas per paskutinius šimtą metų ir daugiau. Laiko maši-

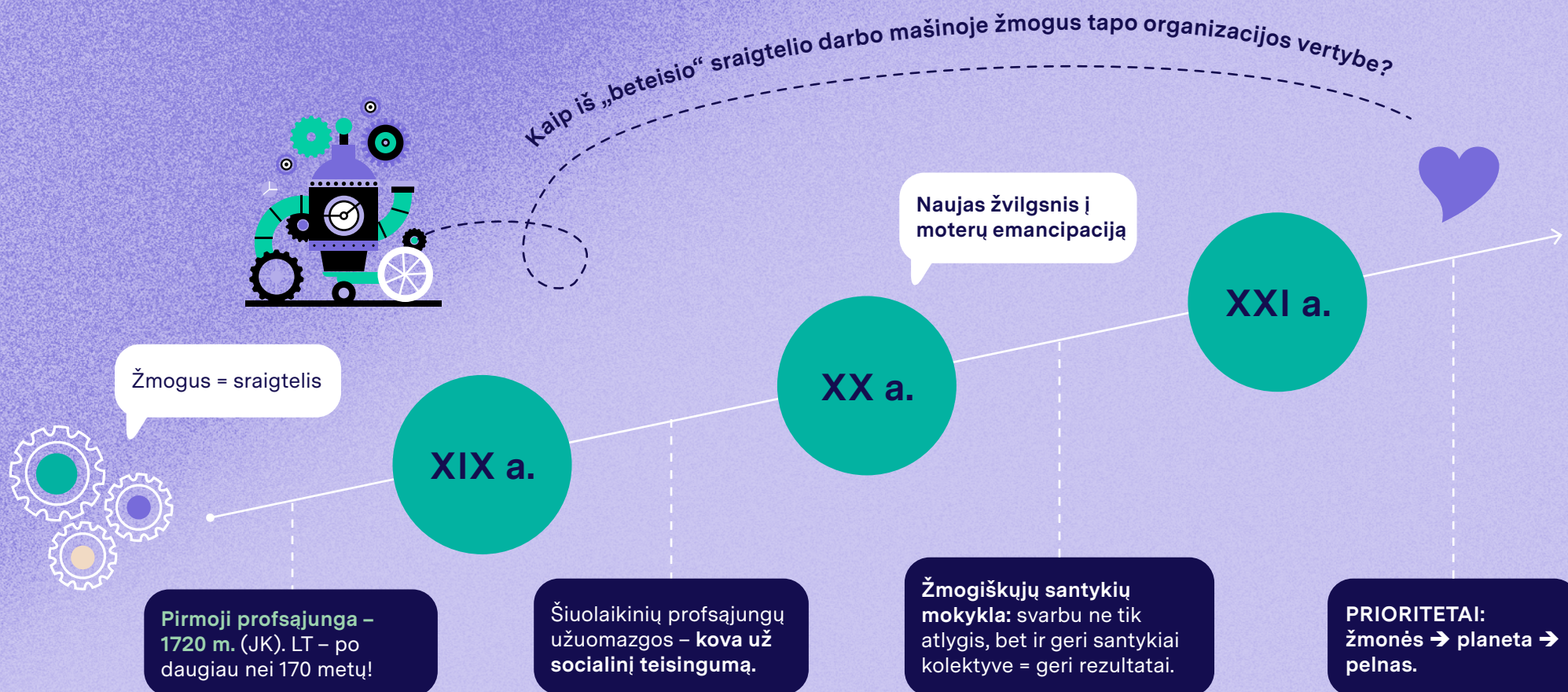
na padės nusikelti į laikus, kai žmogus darbe neturėjo jokių teisių, ir prireikė daug laiko bei pastangų, kad darbuotojas būtų saugus darbo vietoje, socialiai apsaugotas, galiausia – taptų organizacijos prioritetu ir vertybe.

Kaip minėta, ypatingas dėmesys šiame leidinyje skiriamas naujai į darbo rinką įsiliejantiems jauniems žmonėms. Noras įgyti patirties, bendravimo įgūdžių ir atsakomybės – svarbus žingsnis. Lietuvoje leidžiama dirbti nuo 14 metų, tačiau vaiko iki 16 metų interesams iš esmės atstovauja valstybė, tėvai. Tai – ypatingi saugikliai, skirti ginti jauno žmogaus interesus, kad jis „neprarastų“ vaikystės, o pirmosios darbinės patirtys būtų kuo geresnės. O kai sukanka 16 metų, tuomet jau reikia imtis asmeninės atsakomybės ir iniciatyvos ginti savo darbinius interesus.

Kaip ir kuo čia gali padėti profesinės sąjungos? Kodėl jos svarbios ir kaip dalyvauti, kad galėtum kažką keisti? Toliau šiame vadove žingsnis po žingsnio pateikiami atsakymai į jauniems žmonėms, esantiems ir būsimiems darbuotojams, savo ir galbūt kitų asmenų teisių ir interesų gynėjams, aktualius klausimus. Tikimės, tai paskatins JUS imtis lyderystės, kuriant kokybiškai naujus darbo santykius. Sėkmės!

01

Darbuotojų interesai prieš 100 metų ir dabar



Ar žinote, kad XIX a. darbo diena įprastai trukdavo 14–16 valandų, ir taip – šešias dienas per savaitę? Tai įprasta praktika to meto tekstilės pramonėje, fabrikuose, kurių savininkai teikė pirmenybę maksimaliam pelnui, t. y. kad mašinos veiktų kuo ilgiau, net jei tai reiškę ilgas darbo valandas. Taigi, darbininkai buvo *sraigteliai* didelėje darbo mašinoje, kuri sukosi vis greičiau ir greičiau, kad patenkintų sparčiai augančios ekonomikos poreikius ir pramonininkų *apetitą*.

Išskirtinai į darbo našumą orientuotas gamybos modelis buvo labai **naudingas samdytojams**, t. y. tiems, kurie samdo, ima į darbą (šiuolaikiniuose darbo santykiuose – darbdaviams). Nežmoniškos darbo sąlygos ir noras pasipriešinti darbdaviams paskatino darbininkus vienytis ir kartu **kovoti už savo teises**. Tai nauja linkme pakreipė darbo santykių raidą ir **padėjo pagrindus** šiuolaikiniam darbuotojų **interesų atstovavimui**.

Ilgą laiką darbininkai, kovodami už didesnį darbo užmokestį, darbo valandų normavimą, socialines garantijas, moterų, vaikų darbo sąlygų humanizavimą bei kt., inicijuodavo protestus, streikus. Pasi-priešinimas buvo pagrindinė forma savo teisėms ir interesams apginti. Labai svarbų (o gal svarbiausią?) vaidmenį šiame procese atliko profesinės sąjungos. Kas tai yra? Tai – darbininkų iniciatyva kuriami susivienijimai, judėjimai, sąjungos, kurios bendrai kovoja už jų teises ir interesus.

Kalbant apie profesines sąjungas svarbu žinoti, kad darbo santykiuose, nepaisant laikmečio, visada susiduria **skirtingų interesų grupės: dirbančiųjų** – nori uždirbti kuo daugiau ir kuo geresnėmis sąlygomis, **darbdavių** – mokėti kuo mažiau ir gauti kuo didesnį pelną. Jei šioje darbdavio-darbuotojo kovoje kiekvienas individualiai kovoja už savo darbinis interesus, tai nekelia pavojaus galios pozicijoje esančiam darbdaviui, nes norintieji dirbti šimtais būriuojasi už durų... Tuo tarpu susivienijus, kolektyviai kovojant už savo teises

įgyjama kur kas daugiau galių. Būtent profesinės sąjungos padeda **išlaikyti pusiausvyrą** tarp darbdavio ir darbininkų (darbuotojų) interesų.

Dirbančiųjų – anksčiau darbininkų, dabar paprastai darbuotojų – teisių gynimo istorija yra sudėtinga, pasižymi tiek svarbiais pasiekimais, tiek nuolatinė kova už sąžiningumą ir teisingumą. Nepaisant labai pasikeitusių gyvenimo sąlygų, darbuotojų teisės ir interesai gynybos reikalauja ir šiandien, **skiriasi tik objektai**. Jei XIX a. ir dar XX a. pagrindinis dėmesys kovojant už darbininkų teises buvo skiriamas jų **saugos ir sveikatos sąlygų gerinimui**, darbo **valandų normavimui** ir pan., tai vėliau ir iki dabar į pagrindinis dėmesys skiriamas profesinių sąjungų, asociacijų **laisvei, kolektyvinėms deryboms, lygybei** ir kt. (*daugiau apie šiuolaikines profesines sąjungas Lietuvoje žr. 3 dalyje „Kolektyvinis darbuotojų interesų atstovavimas“*).

Pažangą ginant darbuotojų interesus lėmė besikeičiančios gyvenimo sąlygos, didėjantis visuomenės raštingumas, sąmoningumas, valstybių požiūris, išreiškiamas per nacionalinius teisės aktus, tarptautines sutartis. Tarptautinė darbo organizacija (angl. *International Labour Organization*) atliko lemiamą vaidmenį formuojant ir skatinant darbuotojų teises, Europos Sąjunga (angl. *European Union*), be kita ko, nuo 2002 m. vykdo specialią **jaunimo politiką**, kuria skatinamas aktyvus dalyvavimas ir lygios galimybės naudotis kitomis jaunimui skirtomis politikos sritimis.

Taigi, nors iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad pasaulio istorijoje pagrindinis dėmesys buvo skiriamas ekonomikai spartinti ir darbo našumui didinti, siekiant patenkinti augančius poreikius, **lygia-grečiai** plėtojosi (nors dažnai nutylima!) ir dirbančiųjų **interesų atstovavimas**, kad būtų subalansuota darbdavių ir darbuotojų galia bei įtaka.

Tad sėskime į **laiko mašiną** ir keliaukime 100 metų atgal ir dar šiek tiek anksčiau, kad susipažintume, kaip darbininkas (darbuotojas) iš jokių teisių neturinčio *sraigtelio* darbo mašinoje tapo organizacijos vertybe.

1.1. Nuo rankų darbo prie mechanizuotos gamybos

★ **Žmogus – (ne)mašina.** Profesinių sąjungų užuomazgų galima rasti dar viduramžiais, kai miestų amatininkai pagal darbo pobūdį ir kategoriją (mokinys, pameistris, meistras) jungėsi į cechus ir gildijas. Tačiau didžiausią įtaką **šių dienų dirbančiųjų interesų atstovavimui** neabejotinai turėjo **pramonės revoliucija** – ūkio persitvarkymas iš rankų darbu paremto žemės ūkio į mašinine gamyba paremtą ekonomiką. Šie pokyčiai transformavo gamybos procesą ir iš esmės perkeitė darbininko vaidmenį, kai meistrištos reikalavimus pakeitė standartizuotų, monotoniškų užduočių atlikimas.

Sisteminiai pokyčiai lėmė, kad žmogus negalėjo dirbti sau – individualią gamybą pakeitė kolektyvinė, o darbininkas tapo „pririštas“ prie fabriko. Taigi, kartu su sparčiai populiarėjančiomis mašinomis, keitėsi visuomenės socialinė struktūra, efektyvumo siekiai iš fabrikų persikėlė į žmonių namus, bendruomenes, nes užsibrėžtiems tikslams pasiekti reikėjo, kad žmogus dirbtų kaip „mašina“.

Ar žinote, kad XIX a. Jungtinėje Karalystėje veikė darbininkų judėjimas, nukreiptas prieš pramonės įmonėse sparčiai diegiamą mašininę gamybą? Šio judėjimo dalyviai buvo vadinami **luditais** (angl. *luddites*), mašinų daužytojais. Jie buvo įsitikinę, kad mašinos atpigino darbo jėgą ir sukėlė nedarbą, taigi, buvo visų nelaimių priežastis. Vėliau luditų terminas buvo vartojamas industrializacijos, gamybos automatizacijos, kompiuterizacijos priešinkams apibūdinti.

Be to, augant gamybai, reikėjo vis daugiau darbo jėgos, todėl dirbančiųjų gretas papildė ne tik vyrai, bet ir **moterys, vaikai**. Jie uždirbdavo gerokai mažiau, be to, dėl sunkaus darbo, nenormuojamų valandų sparčiai didėjo vaikų mirtingumas. Kol nebuvo **legalių profesinių sąjungų**, darbininkai nesutarimus dėl darbo sąlygų, užmokesčio ir kitų klausimų sprendavo per streikus (taip pat nelegalius) ir kitus kolektyvinius protestus.

Ar žinote, kad ...



- Manoma, kad pirmoji profsąjunga 1720 m. susikūrė Jungtinėje Karalystėje, kai dėl didesnio atlyginimo ir trumpesnės darbo dienos susivienijo 7 tūkst. siuvėjų. Darbdaviai šią sąjungą apskundė parlamentui ir darbininkams kuriam laikui buvo uždrausta jungtis.
- Palyginimui, Lietuvoje pirmoji profsąjunga susikūrė **po daugiau nei 170 metų!**
- Šiuolaikinių profesinių sąjungų užuomazgos siekia XIX a. antrąją pusę, kai pramonės revoliucija pakeitė darbo sąlygas, atsirado nauja visuomenės klasė – **darbininkai**, kurie pradėjo vienytis, siekdami geresnių darbo sąlygų, atlyginimų ir teisių.
- **„Geltonosios“ profsąjungos** – tokios, kurios kuriasi ir (ar) veikia darbdavio, valdžios užsakymu, jos labiau gina darbdavio, o ne darbuotojų interesus. Šis terminas kildinamas iš Prancūzijos, kur 1889 m. viename fabrike dalis darbuotojų pabūgo streikuoti, o kad darbdavys juos atpažintų – įsisegė geltonus ženklukus.

Šaltinis – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, S. Glovackas

Darbininkų judėjimai, nulemti pramoninės revoliucijos bangos, anksčiausia prasidėjo Jungtinėje Karalystėje (XVIII a. antrojoje pusėje) ir susilaukė didelio atgarsio kitose šalyse. Jų pavyzdžiu sekė Prancūzija (XIX a. pirmoji pusė), Jungtinės Amerikos Valstijos ir Vokietija (XIX a. antroji pusė), vėliau – Skandinavijos šalys, Japonija, kitos valstybės.

★ **Darbas konvejerio principu.** Geriausias būdas užtikrinti darbo efektyvumą – darbininkų mąstymą atskirti nuo veiksmų, t. y. priversti kuo greičiau ir tiksliau vykdyti funkcijas, o kontrolę, kaip tai turi būti atliekama, perduoti vadovybei. Šis darbo organizavimo metodas išgarsino amerikietį **Frederiką Teilorą** (*Frederick Taylor*) – inžinierių, verslininką ir vadybos specialistą, tapusį žinomu visame pasaulyje.

Šiandien F. Teiloras laikomas vienu iš mokslininkės vadybos pradininkų, o prieš daugiau nei 100 metų jo sukurtas mechaninis (konvejerinis) darbo organizavimo metodas, vadinamas *teilorizmo teorija*, išpopuliarėjo visame pasaulyje ir tebėra taikomas iki šiol.

Tuo metu, kai pasirodė F. Teiloro mokslinės vadybos idėjos, daugelis darbuotojų ir net kai kurių įmonių savininkai jas laikė pavojingomis. Baimintasi, kad jos gali sugriauti nusistovėjusią tvarką, kelti grėsmę kapitalizmui, t. y. masinei gamybai, tenkinčiai plačiųjų masių poreikius. Tokioje aplinkoje bandymai įdiegti *teilorizmo* teorija pagrįstus valdymo metodus susidūrė su darbininkų profsąjungų pasipriešinimu, pirmiausia – Jungtinėse Amerikos

Valstijose (JAV). Tose šalyse, kur darbininkų teisės buvo geriau atstovaujamos, moksliniam F. Teiloro valdymui **priešintasi ilgiau.**

Nepaisant to, šis metodas sulaukė didelio populiarumo ir padarė didelę įtaką pramonės inžinerijos, gamybos valdymo raidai visame pasaulyje – toks įspūdingas produktyvumo augimas paskatino daugelį valstybių vadovų ir verslo lyderių pradėti taikyti mokslinį valdymą. Žvelgiant iš šiandienos perspektyvų, akivaizdu, kad *teilorizmo* idėjos, pagrįstos **kiekybiniu** darbo sąnaudų ir rezultatų vertinimu, užtikrinant kontrolę, išlieka aktualios ir toliau nepraranda populiarumo. Pavyzdžiui, *konvejerinis* darbo organizavimas vis dar naudojamas pramonės įmonėse visame pasaulyje, o verslas pagrindiniams veiklos rodikliams matuoti tebenau doja F. Teiloro aprašytus efektyvumo principus.

Tačiau būtina pažymėti, kad F. Teiloro sukurtas metodas sulaukė ir nemažai **kritikos**. Visų pirma – dėl reikalavimo darbininkams mechanškai, vienodai atlikti darbo funkcijas, žmogiškųjų poreikių ignoravimo, ekonominių paskatų ir bausmių už nepasiektus tikslus taikymo bei pan. Vertinant darbo našumą vien kiekybiškai, prarandamas darbininkų ryšys su darbovieta, o siaura specializacija, apsiribojant tik tam tikromis užduotimis, **atitolina** juos **nuo viso darbo proceso ir jo rezultatų**. Vėliau buvo pagrįsta, kad šie veiksniai yra ne mažiau svarbūs darbo našumui nei matematiniai skaičiavimai.

1.2. Nuo galios pozicijos iki dialogo

★ **Kolektyvinė vienybė.** Nors beveik iki XX a. vidurio darbo santykiuose dominavo F. Teiloro mokslinės vadybos teorija, besikeičianti situacija darbo rinkoje, darbininkų judėjimai, streikai lėmė požiūrio į dirbančius žmones pokytį.

Žmogiškųjų santykių teorija – minties mokykla, kuri orientuojasi į darbuotojų pasitenkinimo lygį, neformalius santykius organizacijos viduje ir ieško būdų, kaip paveikti žmonių produktyvumą. Priešingai nei ankstesnės teorijos, kurios darbo našumą siejo su planavimu, techninės aplinkos ir sąlygų gerinimu, reikalavimų vykdymu, kontrole ir kt., žmogiškųjų santykių mokykla į pirmą planą iškėlė **gerus santykius organizacijoje**, darbo patrauklumą, grupinį sprendimų priėmimą. Taigi, pagrindiniu organizacijos objektu tampa žmogus.

Šis požiūris ypač išpopuliarėjo maždaug 1930 m., kartu su **Eltono Mayo** (*Elton Mayo*) ir **Mary Parker Follett** (*Mary Parker Follett*) idėjomis. **Darbuotojų interesų gynimo** kontekste svarbus vaidmuo tenka šios teorijos šalininkų iškeltai hipotezei apie socialinių veiksnių įtaką gamybos valdymui ir kartu – našumo didinimui, pirmą kartą paliečiant tokius aspektus kaip grupinis sprendimų priėmimas, grupinės normos, neformalios organizacijos, neformalūs lyderiai.

M. P. Follett propagavo požiūrį, kad demokratinėje visuomenėje veikiančios organizacijos turėtų laikytis demokratinų idealų, o valdžia – būti „**valdžia su žmonėmis**“, o ne „valdžia žmonėms“. **Visų kolektyvo narių dalyvavimą** (ar bent jau galimybę dalyvauti) sprendžiant dėl organizacijos tikslų ir kitų svarbių dalykų ji laikė kertiniu, siekiant sėkmingo numatytų tikslų ir veiksmų įgyvendinimo. Mūsų dienomis M. P. Follett idėjos išgyvena tam tikrą atgimimą.

XX a. idėjų atgimimas...



Pasaulyje daugėja organizacijų, kurios remiasi XX a. iškeltomis darbo organizavimo idėjomis. Pavyzdžiui, taiko **saviorganizacijos principus**, kai visi sprendimai priimami **kolektyviai**!

Štai **10 pagrindinių principų (apibendrintai)**:

1. visiškas skaidrumas;
2. hierarchijos panaikinimas;
3. dalijimasis pelnu;
4. teisingas atlyginimas;
5. bendras sprendimų priėmimas;
6. savanoriškas dalyvavimas;
7. naujas santykių stilius;
8. lankstus darbo organizavimas;
9. privilegijų pašalinimas;
10. nuolatinis mokymasis.

1.3. Moterų teisės ir vaidmuo darbo rinkoje

Darbininkų judėjimai už geresnes darbo sąlygas glaudžiai susiję su moterų teisių raida, t. y. stipriai prisidėjo pripažįstant ir ginant moterų teises. **Ar žinote**, kad ilgą laiką moterys neturėjo (ir kai kuriose šalyse vis dar neturi!) teisės balsuoti, dirbti, lavintis, valdyti ar paveldėti turta, tarnauti kariuomenėje, seksualinės laisvės ir kt.? Darbininkų istorija – tai kartu ir lyčių normų pasikeitimo, moterų istorija.

★ **Moterų teisės.** Moterų teisės reikalauja atskiro dėmesio, nes iš bendrų žmogaus teisių ir laisvių jas išskiria biologinės ypatybės, socialinis ir šeimos statusas. Daugumoje pasaulio kultūrų moteris ilgą laiką buvo laikoma (kai kur tebėra) žemesnio socialinio statuso nei vyras. Prireikė daug laiko ir pastangų, kad būtų atkreiptas dėmesys į moterų teises, tačiau kova dėl **lyčių lygybės** vis dar tęsiasi. Ką tai turi bendro su darbininkų judėjimais? Kokią įtaką pramonės revoliucija turėjo moterų teisių raidai, ir ne tik darbo santykių kontekste? Toliau apžvelgsime, kaip keitėsi moterų vaidmuo darbo rinkoje ir kitos teisės per pastaruosius keletą šimtmečių.

Moterys visada buvo svarbi darbo jėgos dalis, nors jų vaidmuo ir indėlis įvairiose istorijose bei kultūrose skyrėsi. Ilgą laiką moterys negalėjo

dalyvauti darbo rinkoje, nes vyravo nuostata, kad jų vieta – namuose. Iš pradžių jos daugiausia dirbo namų ruošos darbus ir gamino namų ūkio produkciją. Moterys **neturėjo teisės pasirinkti**, kokia veikla užsiimti, netgi buvo priverstos atlikti neapmokamus namų ūkio darbus. Visų pirma, jos turėjo gimdyti, auginti ir prižiūrėti vaikus, rūpintis jų lavinimu, kad šie ateityje galėtų prisidėti prie augančios darbo jėgos poreikio. Tuo pačiu jos aptarnavo ir savo sutuoktinius – gamino maistą, tvarkė namus, skalbė drabužius ir kt.

Moters vaidmuo visuomenėje permąstytas XIX–XX a. Pirmiausia, kai dėl pramoninės revoliucijos ėmė stigti darbo jėgos, visuomenei industrializuojantis ir vykstant kitoms permainoms, moterys įsitraukė į apmokamą darbą įvairiuose sektoriuose, įskaitant gamybą, žemės ūkį ir kt. Taip pat daug įtakos moterų teisių raidai turėjo Pirmasis ir Antrasis pasauliniai karai, kurių metu moterims teko imtis tradiciškai vyriškais laikomų darbų. Ypač po Antrojo pasaulinio karo, kai darbo rinkoje sumažėjo vyrų, atsirado didesnis darbo jėgos poreikis, todėl pradėtos keisti lyčių normos ir normalizuotas moterų įsitraukimas į darbo rinką.

★ **Moterų emancipacija ir darbo judėjimai.** Kai dėl darbo jėgos moterys įsitraukė į darbo rinką, pasigirdo svarstymų, kad joms turėtų būti suteikta teisė mokytis, ypač įgyti aukštąjį išsilavinimą, taip pat teisė į skyrybas, darbą ir kt. Tai buvo pateikiama kaip **moterų emancipacija**, t. y. moterų ir vyrų lygiateisiš-

kumo visuomeniniame ir privačiame gyvenime siekimas. Emancipacija buvo ankstyvojo (XV a.–XIX a. pradžia) ir pirmosios bangos (XIX a.–XX a. vidurys) feminizmo vienas pagrindinių tikslų. Tačiau moterims ir toliau buvo mokama mažiau nei vyrams, kai kuriuose sektoriuose joms dirbti buvo draudžiama, o namuose laukdavo neapmokama „antra pamaina“.

Dar svarbu paminėti, kad dalis moterų visada dirbdavo, tik dar prastesnėmis sąlygomis ir gaudamos nelygiavertį uždarbį – tai moterys iš *marginalizuotų*, išstumtų iš visuomenės grupių, juodaodės ir imigrantės, kurioms, priešingai nei baltaodėms namų šeimininkėms, darbas nebuvo nauja privilegija ar emancipacija.

Pirmiausia moterų teisių klausimai pradėti kelti Jungtinėje Karalystėje, tam neabejotinai turėjo įtakos ir aktyvūs darbininkų judėjimai, kurie susilaukė atgarsio daugelyje kitų šalių. **Ar žinote**, kad Jungtinėje Karalystėje moterys į profesinių sąjungų judėjimą įsitraukė tik 1834 m., t. y. praėjus daugiau nei 100 metų nuo pirmosios profsąjungos susikūrimo? Anksčiau jos neturėjo teisės dalyvauti darbininkų judėjime. 1874–1886 m. Jungtinėje Karalystėje veikė apie 40 vien moteris vienijančių profesinių sąjungų, o jų dalyvavimas darbo judėjime, pasisakymai už geresnes darbo sąlygas taip pat buvo labai svarbūs ir prisidėjo formuojant darbo istoriją.

Po Antrojo pasaulinio karo moterų teisių klausimai pradėti svarstyti ir tarptautiniu lygiu, o nuo 1981 m.

Jungtinių Tautų iniciatyva lapkričio 25 d. kasmet yra minima kaip Tarptautinė kovos su smurtu prieš moteris diena.

1.4. Kaip keitėsi profesinių sąjungų vaidmuo?

Pasipriešinimas prastoms darbo sąlygoms, socialinei nelygybei padėjo pagrindus šiuolaikiniam darbuotojų **interesų atstovavimui**. Tai – nuolatinės kovos kelias, pažymėtas atskirų žmonių, darbo judėjimų ir tarptautinių organizacijų pastangomis kurti sąžiningesnes ir teisingesnes darbo sąlygas. Be jų ryžto ir pastangų šiandien neturėtume saugios darbo aplinkos, kurią dažnai laikome savaime suprantama.

Nors pasiekta didelės pažangos, šiandienis pasaulis gyvena neapibrėžtumo sąlygomis, todėl kyla naujų iššūkių apsaugant visų darbuotojų teises ir interesus. Toliau apžvelgiami pagrindiniai etapai, kaip keitėsi profesinių sąjungų vaidmuo ir kam buvo skiriamas didžiausias dėmesys.

★ Pirmasis etapas: **XIX a. ir XX a. pradžia – sveikatos ir saugos garantijos**. Kartu su pramonės perversmu, į darbo rinką įsiliejo menkai apsaugotos moterys vaikai, išaugo darbdavių apetitas pelnui. Tad tuo metu profesinių sąjungų tikslas buvo **apsaugoti pažeidžiamus**

darbo rinkos dalyvius. Darbininkų judėjimai anksčiausia prasidėjo Jungtinėje Karalystėje, čia 1802 m. buvo priimtas pirmasis įstatymas, kuriuo siekta pagerinti darbo sąlygas, ypač – apsaugoti dirbančius vaikus, o po daugiau nei 100 metų (1906 m.) – sukurtas kompensacijų mechanizmas darbe susižalojusiems žmonėms. Tai suteikė teisę darbininkams reikalauti iš darbdavių kompensacijos už darbo metu patirtus sužalojimus. Visgi, nors šie pasiekimai labai svarbūs, tačiau darbininkai jais galėjo pasinaudoti tik iš dalies, nes trūko kontrolės, kad darbdaviai juos vykdytų.

Profesinių sąjungų teisės – reikšmingas pasiekimas buvo 1906 m. įstatymu profsąjungoms suteiktas **imunitetas nuo teisinių ieškinių dėl streikų** metu patirtos žalos atlyginimo. Tai svarbus žingsnis pripažįstant profesinių sąjungų teisę vesti kolektyvines derybas ir streikuoti.

Vokietija – **socialinės apsaugos ir gerovės** sistemos pradininkė. XVIII a. aštuntajame dešimtmetyje buvo sukurtos sveikatos draudimo ir kompensacijų darbuotojams programos, t. y. įvestas sveikatos draudimas ir kompensacijos darbininkams. Tai – reikšmingas žingsnis socialinės gerovės politikoje, turėjęs įtakos vėlesnėms kitų šalių socialinio draudimo sistemoms. XX a. pirmojoje pusėje Veimare (Vokietija) konstituciškai buvo įtvirtintos nuostatos dėl lygių galimybių darbo vietoje ir sukurta nedarbo draudimo sistema.

★ Antrasis etapas: **XX a. vidurys – pilietiškas ir socialinis teisingumas**. Šiuo laikotarpiu prioritetu tapo asociacijų laisvė, kolektyvinės derybos, lygybė ir panašūs klausimai, o profesinės sąjungos, kaip kolektyviai ginančios darbinius interesus, įgavo dar didesnį „svorį“.

Ar žinote, kad **Tarptautinė darbo organizacija** (angl. *International Labour Organization*) ir **Europos Sąjunga** (angl. *European Union*) suvaidino svarbų vaidmenį ginant darbuotojų interesus? Tarptautinės darbo organizacijos tikslas – **didinti socialinį teisingumą** dirbančių žmonių atžvilgiu. Ši organizacija atlieka pagrindinį vaidmenį, nustatant darbo standartus ir skatinant darbuotojų teises visame pasaulyje. Europos Sąjunga (ES) taip pat suvaidino svarbų vaidmenį, užtikrinant dirbančių žmonių teises. Vienas svarbiausių dokumentų – **ES pagrindinių teisių chartija**, kuri be pagrindinių žmogaus teisių nustato ir tai, kas susiję su darbu ir dirbančiųjų teisėmis bei jų apsauga. Štai keletas pagrindinių:

- **draudžiama vergija** ir priverčiamas darbas, prekyba žmonėmis;
- **garantuojama laisvė** pasirinkti profesiją ir **teisė** dirbti;
- **užtikrinama** moterų ir vyrų **lygybė**, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą;
- **teisė į kolektyvines derybas** ir kolektyvinių veiksmų teisė, t. y. derėtis ir sudaryti **kolektyvinius susitarimus**, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, **įskaitant streikus**, savo interesams apginti;

- teisė į **saugias, sveikatą ir orumą** atitinkančias darbo sąlygas, **apribotą maksimalų darbo laiką**, teisė į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas;
- **vaikų darbas draudžiamas**. Nepažeidžiant jauniems žmonėms palankesnių taisyklių, **išskyrus ribotas išimtis**, minimalus amžius priimant į darbą negali būti mažesnis negu minimalus privalomojo mokymosi pabaigos amžius;
- **priimtiems į darbą jauniems žmonėms** turi būti sudarytos jų amžių atitinkančios sąlygos, jie turi būti **apsaugoti** nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio paakenkti jų saugai, sveikatai ar fiziniam, protiniam, doroviniam ar socialiniam vystymuisi ar trukdyti jų mokymuisi.

1.5. Žmonės, planeta, pelnas

★ **Holistinis požiūris**. XX a. pabaigoje, o ypač XXI a. susiformuoja visiškai nauja darbo santykių koncepcija. Holizmas (gr. *holos* – visas) – filosofinė koncepcija, visumą laikanti pirmine ir viršesne jos dalių atžvilgiu. Taigi, atsiranda visuminis darbuotojo kaip organizacijos nario ir žmogaus priėmimas.

Gyvenimas greitai kintančioje aplinkoje lėmė pokyčius ir organizuojant darbą. Jeigu F. Teiloro sukur-

tas mechanistinis principas gerai veikė stabilioje aplinkoje, tai jo trūkumai išryškėja, kai organizacija turi nuolat keisti savo veiklą, kad galėtų prisitaikyti. Taigi, *organiška* forma leidžia reaguoti į besikeičiančią aplinką, palaikyti naujoves. Tai galioja ir darbo santykiams. Jei anksčiau darbuotojas buvo tik *sraigtelis*, *įrankis* didelėje darbo mašinoje, o darb-daviui buvo aktualus tik efektyvus darbo organizavimas ir našumas, tai šiandien šis modelis neveikia ir reikalauja perdėlioti prioritetus, t. y.:

1. žmogus;
2. rūpestis aplinka;
3. pelnas.

Tai iš esmės keičia darbo santykių modelį. Darbdavys ne tik yra įpareigotas sudaryti sąlygas darbuotojams atstovauti savo interesams, bet ir, konkuruodamas dėl jų, imasi įvairių iniciatyvų, sudarydamas galimybes neformaliam interesų atstovavimui. Pavyzdžiui, savo iniciatyva gerindamas darbo sąlygas, suteikdamas papildomas socialines garantijas, atostogų dienas vaikus auginan-tiems tėvams, sudarydamas galimybę savanoriškai veiklai, darbui lanksčiu grafiku, skatindamas įvairiomis papildomomis naudomis (sveikatos draudimas, sporto klubo abonementas, nemokami vaisiai, daržovės ir kt.). Čia **svarbus vaidmuo tenka profesinėms sąjungoms**, kurios vykdo kolektyvines derybas, susitarimus įtvirtina **kolektyvinėje sutartyje** ir užtikrina, kad darbdavys jų laikytųsi. Taigi, jei prieš 100 metų žmogus į darbą ateidavo tik dirbti, savo poreikius, interesus palikdamas na-

muose, tai šiandien darbuotojas ir tai, kas susiję su jo emocine gerove, interesais ir kt., yra (ar bent jau turi būti) neatsiejama kiekvienos organizacijos dalis ir prioritetas.

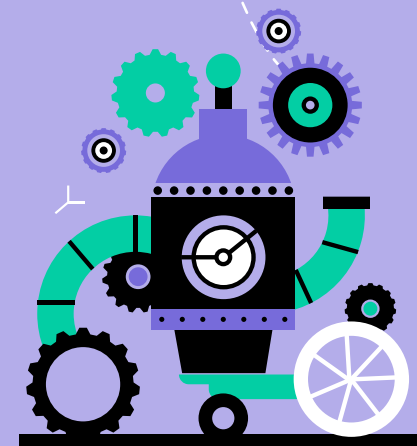
★ **Misiją keičia prasmė.** Z kartos (1997–2012 m.) darbuotojai dar labiau keičia darbdavio-darbuotojo tarpusavio santykius. Tai bendravimo ir bendradarbiavimo karta, kuriai itin svarbus į(si)-traukimas į procesus ir socialinis teisingumas. Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose (JAV) 2022 m. atliktas jaunų žmonių (iki 30 metų) tyrimas parodė, kad **9 iš 10 žmonių palankiai vertina profesines sąjungas** – tai palankiausias rezultatas per visą JAV istoriją. Šiuolaikiniai jauni žmonės ieško darbo, kuris atitiktų jų vertybes. Būsimas darbuotojas, prieš įsiliedamas į organizaciją, siekia atsakyti į klausimus: dėl ko dirbu? Su kuo dirbu? Ar organizacija atspindi mano vertybes? Kokia prasmė? Taigi lūkesčiai yra gerokai didesni nei atlyginimas.

Europoje jaunimas, pavyzdžiui, dalyvaudamas Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) veikloje, taip pat aktyviai stebi politikos formavimą, dalyvauja, siekdami socialiai teisingos Europos, kuri suteikia galimybių asmeniniam augimui ir tobulėjimui, o kartu – apsaugo savo piliečius. Lietuvoje jaunimas irgi kelia panašius klausimus, yra aktyvūs profesinių sąjungų veiklos dalyviai. Pavyzdžiui, nacionaliniu lygmeniu veikiantis Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos Jaunimo centras daug dėmesio skiria dalyvavimui politikos formavime, kad būtų iš-

girstas jaunų žmonių balsas, šio laikmečio jaunimui aktualiems klausimams: sąžiningam apmokėjimui už darbą jauniems žmonėms, profesijos pasirinkimui, atsižvelgiant į tradiciškai vyriškais ir moteriškais laikomus darbus, kt. **Atitinkamai keičiasi ir profesinių sąjungų vaidmuo.**

Naujas terminas – išmanusis žmogiškųjų išteklių valdymas (*Smart HR*) – rodo darbo santykių transformaciją. Ypač **šiuolaikinių darbuotojų interesų atstovavimą** ne tik darbo kontekste, bet atliepiant ir asmeninio augimo, tobulėjimo poreikius. Tai naujas, inovatyvus požiūris į valdymą, darbdavio ir darbuotojų santykius. Svarbu, kad **darbuotojai turėtų galimybę atstovauti savo interesams** ne tik formaliai, bet ir per neformalius kanalus, pavyzdžiui, organizacijos socialinės atsakomybės politiką. Tai ypač svarbu Z kartos atstovams, jauniems žmonėms, kurie įsilieja į darbo rinką turėdami kitokią nei vyresni darbuotojai bendravimo patirtį, pirmenybę teikia kolektyviniams sprendimams ir atstovavimą savo interesams suvokia globaliai, kaip neatsiejamą dalyką nuo demokratijos.

Su(si)tarimai! Darbuotojų noras ir galimybė įsitraukti į sprendimų priėmimą, atstovauti savo interesams – **neatsiejama šiuolaikinės darbovietės dalis**. Todėl galimybė visiems norintiems kelti tikslus, dalyvauti priimant sprendimus, susijusius su darbuotojų ir bendrais organizacijos interesais, teikti ir gauti grįžtamąjį ryšį, matyti poveikį organizacijos valdymui ir kultūrai – naujas darbo santykių ir **interesų atstovavimo** modelis. **Sveiki atvykę į XXI a.!**



02 Jaunas asmuo darbo rinkoje: kaip apginti savo interesus?

Pirmiausia – **DARBO SUTARTIS** (iki 16 metų: tėvų + mokyklos (mokslo metais) **sutikimas**!)

Tavo laikas skirtas mokyklai, būreliams, draugams...

14 metų!



Gali pradėti dirbti, **BET**:
→ tik lengvus darbus;
→ ribojamas darbo laikas;
→ draudžiama dirbti naktį ir prieš pamokas;
→ numatytas poilsio režimas.

16 metų!

Galima dirbti sudėtingesnius darbus, **TAČIAU**: darbdavys negali versti dirbti ilgiau, nei leidžia valstybė, įskaitant draudimą dirbti naktį ir privalomą poilsio režimą. **SVARBU**: gali stoti į profsąjungą ir ginti savo teises!

18 metų!

Darbo santykių **NAMAS**: kuo tvirtesnis pamatas, tuo saugiau gyventi!



Šiandienos gyvenimo tempas vis dažniau į darbo rinką atveda jaunos žmones. Jų noras kuo anksčiau įgyti darbo patirties, išmokyti savarankiškumo, planuoti laiką, prisiimti atsakomybę, tobulinti bendravimo bei finansinius įgūdžius – sveikintinas. Tačiau vien to nepakanka. Ne mažiau svarbu ugdyti ir teisinį raštingumą. Ką tai reiškia? Paprastaiariant – žinoti savo teises ir pareigas, kad galėtum apginti save darbe.

Lietuvoje galima pradėti dirbti sulaukus **14 metų**, tačiau nepilnamečių darbu, palyginus su 18 metų sulaukusiais darbuotojais, taikomi įvairūs apribojimai, į kuriuos privaloma atsižvelgti. Priklausomai nuo to, į kurią amžiaus grupę – **vaikų (nuo 14 iki 16 metų) ar paauglių (nuo 16 iki 18 metų)** – patenka darbuotojas, jam leidžiama dirbti skirtingus darbus, galima dirbti mažiau / daugiau valandų, nustatytas privalomas poilsio laikas, darbo sutarties sudarymo apribojimai ir kt. **Patarimas:** tinkamiausias laikas vaikams ir paaugliams „pasimatuoti“ norimą profesiją ar tiesiog užsidirbti – vasaros atostogos. Tuomet nėra pamokų, būrelių, todėl galima lengviau rasti pusiausvyrą tarp darbo ir poilsio.

Pagrindiniai „**saugikliai**“, kad darbas būtų saugus jaunų žmonių sveikatai ir vystymuisi, įtvirtinti Lietuvos teisės aktuose, taip pat **Vaiko teisių konvencijoje**, garantuojant vaikų teises būti apsaugotiems nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, kuris gali būti pavojingas jų sveikatai, trukdyti mokytis, kenkti fiziniam, protiniam, dvasiniam, doroviniam bei socialiniam vystymuisi. Siekiant apginti vaikų interesus, nustatytas minimalų jų įdarbinimo amžių, darbo dienos trukmė ir darbo sąlygos, taip pat baudos ir sankcijos, kad darbdaviai nepažeistų šių reikalavimų.

Taigi, darbdaviai negali vienašališkai nustatyti mažiau palankių ir vaikų interesus pažeidžiančių darbo sąlygų. Be to, įsidarbinant nesulaukus 16 metų, reikalingas vieno iš tėvų ar kito teisėto atstovo **raštiškas sutikimas**, o mokslo metų metu – ir mokymosi įstaigos. Tai yra papildomi saugikliai,

kad jauno žmogaus darbas, ypač pirmas, būtų saugus ir nepažeistų jo interesus.

Kaip jau supratote, Lietuvoje darbo santykius, įskaitant jaunų žmonių darbą, reglamentuoja įvairūs teisės aktai. Tai – tarsi pamatas, ant kurio darbdavys ir darbuotojas stato **darbo santykių „namą“**. Kuo tvirtesnis pamatas, tuo namas saugesnis, patikimesnis ir patogesnis gyventi. Jei skaityti įstatymus atrodo **labai nuobodu** ir galvoje jau sukasi klausimas „**kam man to reikia?**“, kitas pasirinkimas – pakalbėti apie tai su tėvais, tėviais, globėjais, mokytojais ar kitais suaugusiaisiais, kurie tikrai padės atsakyti į daugelį klausimų.

Jaunų žmonių darbas – pagrindiniai teisės aktai:



- Konstitucija; ➡
- Darbo kodeksas; ➡
- Profesinių sąjungų įstatymas; ➡
- Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas; ➡
- Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas; ➡
- Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašas; ➡
- kiti.

Žengiant pirmuosius žingsnius darbo rinkoje (ne tik renkantis darbą, bet ir pradėjus dirbti), jaunam žmogui itin svarbus **glaudus ryšys** su tėvais, globėjais, mokytojais ar kitais suaugusiais, kuriais pasitikima. Jų palaikymas ir patarimai ne tik padės tinkamai apsispręsti, kurioje srityje dirbti, išvengti klaidų, neprarasti motyvacijos, bet ir padrąsins išsipasakoti, jei darbo vietoje kiltų problemų, nesutarimų ir pan. (*tik nepamirškite reguliariai paklausti, kaip jam sekasi*).

Svarbu žinoti, kad be įvairiuose įstatymuose numatytų darbo santykių garantijų jauniems žmonėms, sulaukę **16 metų** darbuotojai jau tampa **pilnateisiais darbuotojais**, t. y. turi visas teises ir pareigas, ir gali patys imtis iniciatyvos **atstovaudami savo interesams per profesines sąjungas ir kt.** Pagal įstatymus, asmeniui sukakus 16 metų, jis įgyja **darbinį teisnumą** (gali turėti darbo teises ir pareigas) ir **darbinį veiksnumą** (gali savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas), taigi, nuo šio amžiaus jis turi teisę ir **laisvai steigti** bei **stoti į profesines sąjungas**, dalyvauti jų veikloje.

Savo teisių išmanymas nereiškia, jog darbdaviai tik ir laukia, kol galės pasinaudoti jauno žmogaus žinių trūkumu. Visgi, žinojimas, kokiomis apsaugos priemonėmis, prireikus, galite pasinaudoti, kokiais būdais atstovauti savo interesams ir kaip juos apginti, leis jaustis drąsiau ir saugiau. Jei skaitote šį leidinį, vadinasi, **jau žengėte pirmą žingsnį!**

Darbo santykių principai:



- teisinis apibrėžtumas;
- teisėtų **lūkesčių apsauga**;
- visokeriopa darbo **teisių gynyba**;
- saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos;
- darbo santykių stabilumas;
- laisvė pasirinkti darbą;
- teisingas apmokėjimas už darbą;
- **lygybė**, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų, pažiūrų, **amžiaus**, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaikų, santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, **profesinėms sąjungoms ir asociacijoms**, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- asociacijų **laisvė**, laisvos **kolektyvinės derybos / teisė imtis** kolektyvinių veiksmų.

2.1. Darbo sutartis – būtina

Kaip jau supratote, Lietuvoje darbo santykius reglamentuoja įvairūs įstatymai, o dirbantiems asmenims iki 18 metų, ypač vaikams nuo 14 iki 16 metų, jie suteikia dar daugiau papildomų garantijų. Nepaisant amžiaus (leidžiama dirbti nuo 14 metų), bet kokių darbo santykių pradžia laikomas **darbo sutarties pasirašymas**.

★ **Raštiškas susitarimas = garantijos.** Siekiant užtikrinti vaikų amžiaus grupei (nuo 14 iki 16 metų) priklausančių jaunų darbuotojų tinkamą **interesų atstovavimą**, darbdavys gali juos įdarbinti, t. y. sudaryti darbo sutartį, tik tuomet, jei yra gauta:

1. vieno iš tėvų ar kito teisėto atstovo **raštiškas sutikimas**;
2. asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduota **medicininė pažyma** dėl tinkamumo dirbti konkretų darbą;
3. mokslo metų laikotarpiu – mokyklos **raštiškas sutikimas**.

Taigi, bet kokie darbo santykiai, nepriklausomai nuo darbuotojo amžiaus, prasideda nuo **darbo sutarties pasirašymo**. Be jos – nei iš vietos! Tik pasirašius darbo sutartį – **būtinai raštu** – įgyjamos garantijos. Tai svarbu ne tik ginant savo interesus, jei kiltų nesutarimų su darbdaviu dėl darbo užmokesčio, įvairių garantijų, bet ir, pavyzdžiui, įvykus **nelaimingam atsitikimui** darbo vietoje.

★ Kas turi būti darbo sutartyje?

Kiekvienoje darbo sutartyje darbuotojas ir darbdavys **privalo susitarti** dėl pagrindinių dalykų. Pirmiausia, **darbo funkcijos**, t. y. kokius veiksmus, paslaugas ar funkcijas vykdys darbuotojas. Kitas susitarimas – **darbo užmokestis**, t. y. kokį ir kaip – mėnesio algą ar valandinį atlygį – darbdavys mokės už atliktą darbą + priedai, priemokos, premijos. Svarbu: darbo užmokestis **negali būti mažesnis už** šalyje patvirtintą **minimalų!**

Darbo sutartyje taip pat turi būti numatyta **darbovietė**, t. y. vieta, kurioje dirbs darbuotojas (*ta nebūtinai ta pati vieta, kurioje vyko darbo pokalbis!*), būtinai – darbo trukmė, **darbo valandos**, t. y. kiek valandų per savaitę, mėnesį dirbsite, eisite į darbą kasdien, o savaitgaliais ilsėsitės, ar dirbsite kas antrą, trečią dieną ir pan. Taigi, darbo sutartis – svarbus dokumentas, todėl prieš ją pasirašant reikia viską atidžiai perskaityti.

★ **Susitarimas dėl išbandymo.** Dažnai darbdaviai, prieš įdarbindami, nori įsitikinti būsimo darbuotojo kvalifikacija, gebėjimu atlikti vieną ar kitą užduotį, kitaip tariant – **išbandyti**. Viskas OK, tačiau svarbu žinoti, kad **visais atvejais** pirmiausia turi būti sudaryta darbo sutartis (*neužkibkite ant kabliuko!*), kurioje gali būti susitarta ir dėl išbandymo – tiek darbdavio, tiek paties darbuotojo iniciatyva.

Maksimalus terminas išbandymui – **3 mėnesiai** (neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių). Pratęsti išbandymo laikotar-

pį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama. Jei darbo sutartis terminuota (pavyzdžiui, darbdavys įdarbina pusei metų) – atitinkamai turi būti trumpesnis ir išbandymas.

★ **Papildomi saugikliai.** Darbdavys, prieš įdarbindamas **nepilnametį iki 18 metų** ir siūsdamas tikrintis sveikatos, turi nurodyti, kokius darbus jis dirbs, galimą profesinę riziką ir kt., o gavęs asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą – privalo vadovautis pateikta išvada ir pavesti dirbti konkrečius darbus, suteikti visas reikiamas saugos ir sveikatos apsaugos priemones.

Vaikams nuo 14 iki 16 metų taikoma dar didesnė apsauga ir pasirašant darbo sutartį papildomai reikalaujama, kad būtinų vieno iš tėvų ar teisėto atstovo sutikimas, mokslo metų laikotarpiu – ir mokymo įstaigos. Tai yra „saugikliai“, kad būtų **tinkamai atstovaujama jauno darbuotojo interesams**. Jei esate vyresnis (-ė) nei 16 metų, darbo sutartį galite pasirašyti savarankiškai. Visgi, **jeigu kažkas neaišku** – prieš pasirašydami būtinai pasitarkite su tėvais, mokytojais ar kitais suaugusiesiems, kuriais pasitikite.

Darbo sutartis yra sudaroma raštu dviem vienodą teisinę galią turinčiais egzemplioriais, kurių vienas lieka darbdaviui, o kitas – darbuotojui. **Saugokite jį!**

Nepilnamečių darbas ir interesų atstovavimas:



- **14 metų** – galima pradėti dirbti;
- yra draudžiamų darbų sąrašas;
- trumpesnės darbo valandos;
- draudžiama dirbti naktį (išskyrus tam tikras išimtis);
- **iki 16 metų** – vieno iš tėvų ar kito teisėto atstovo raštiškas sutikimas dirbti, mokslo metų metu – ir mokymo įstaigos (**interesas atstovauja tėvai, mokymo įstaiga**);
- **nuo 16 metų** – teisė **steigti** ir **stoti į profesines sąjungas** (savarankiškas atstovavimas).

2.2. Garantijos nepilnamečiams darbuotojams

★ **Kiek tau metų?** Nepilnamečių įdarbinimo ir darbo režimo ypatumai yra svarbūs siekiant **apsaugoti jų teises**, todėl įdarbinant asmenis iki 18 metų, įskaitant vaikus nuo 14 iki 16 metų, keliami papildomi reikalavimai darbdaviams: ribojami leidžiami darbai, darbo laiko trukmė ir kt.

Nenustebkite, jei per darbo pokalbį ne kartą išgirsite šį klausimą. Darbdaviui tai yra tarsi **kelrodis**, kokį darbą galėsite dirbti. Būtent amžius, t. y. kuriai grupei – vaikų (nuo 14 iki 16 metų) ar paauglių (nuo 16 iki 18 metų) – priklauso jaunas darbuotojas, lemia, kokį darbą jis galės dirbti.

Nepilnamečiams, t. y. asmenims iki 18 metų, yra nustatytas draudžiamų dirbti darbų sąrašas, be to, **negalima** dirbti jokio darbo, susijusio **su alkoholiu**, t. y. priimti, pateikti užsakymus ir pan.

★ **Papildomos garantijos.** Ypatingai daug papildomų garantijų ir apribojimų numatyta vaikų darbui. Asmenims **nuo 14 iki 16 metų amžiaus** leidžiama dirbti tik lengvus darbus, kurie **nepažeidžia jauno žmogaus interesų**, t. y. dėl atitinkamų užduočių pobūdžio ir atlikimo sąlygų nekenkia vaikų saugai, sveikatai, vystymuisi, netrukdo lankyti mokyklos ir mokytis pagal privalomojo švietimo ir profesinio mokymo programas, gauti švietimo pagalbą. Darbdavys, prieš įdarbindamas vaiką / keisdamas jo darbo sąlygas, turi raštu informuoti vaiko tėvus (atstovus) apie galinčią kilti profesinę riziką, jo saugos ir sveikatos apsaugos priemonės ir, žinoma, sudaryti saugias darbo sąlygas, užtikrinti aiškius darbo reikalavimus bei kt.

Neatsitiktinai šiuo amžiaus tarpsniu **vaikų įdarbinimui** reikalingas tėvų, kitų teisėtų atstovų, mokymo įstaigos sutikimas. Tai užtikrina, kad būtų **tinkamai atstovaujama vaiko interesams**, laikomasi įstatymuose nustatytų apribojimų dėl galimų dirbti darbų, darbo ir poilsio laiko režimo, kt. Bet svarbiausia – **darbas neatimtų vaikystės!**

★ **Darbo kodekso** nuostatos saugo **jaunus darbuotojus**. Pavyzdžiui, **vaikai (nuo 14 iki 16 metų)** gali dirbti **tik lengvus darbus**, t. y. tokius, kurie atitinka vaiko fizinės galimybes, neturi neigiamos poveikio sveikatai, vystymuisi, fizinei, psi-

chinei, moralei ar socialinei raidai. Ribojamas darbo laikas – trumpesnės darbo valandos, ypač mokslo metų metu, negalima dirbti, kai vyksta pamokos. Draudžiama dirbti nuo 20 iki 6 valandos, taip pat prieš pamokas. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas vaikui tinkamai pailsėti, įskaitant nepertraukiamą kasdienio poilsio režimą, taip pat skirti numatytas poilsio dienas, pageidaujant – suteikti kasmetines / nemokamas atostogas per mokinių atostogas ir kt.

Paaugliams (nuo 16 iki 18 metų) leidžiami ir **sudėtingesni darbai**, tačiau jie negali pakenkti jauno žmogaus sveikatai, saugumui ar turėti neigiamą poveikį vystymuisi (mokslui, saviraiškai ir kt.). Taip pat taikomi darbo laiko apribojimai mokslo metų metu, draudžiama dirbti nakties metu (paros laikas nuo 22 iki 6 valandos), numatytas šiek tiek trumpesnis nei vaikams nepertraukiamas kasdienio poilsio režimas ir kt.

2.3. Teisė atstovauti savo interesams

Kaip jau supratote, vaiko – nuo 14 iki 16 metų – interesams darbo santykiuose daugiausiai **atstovauja valstybė, užtikrindama įvairias teises priemones** dėl darbų ribojimo, privalomo darbo ir poilsio režimo, atostogų, ir **tėvai** (kiti teisėti atstovai) bei **mokymo įstaiga**, kurių raštiškas sutikimas yra būtinas sudarant darbo sutartį.

Nuo 16 metų (gali būti išimčių) jaunas asmuo įgyja **darbinį teisnumą ir veiksnumą**. Kas tai yra? Darbinis teisnumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, darbinis veiksnumas – galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas. Tai nustato **Darbo kodeksas**.

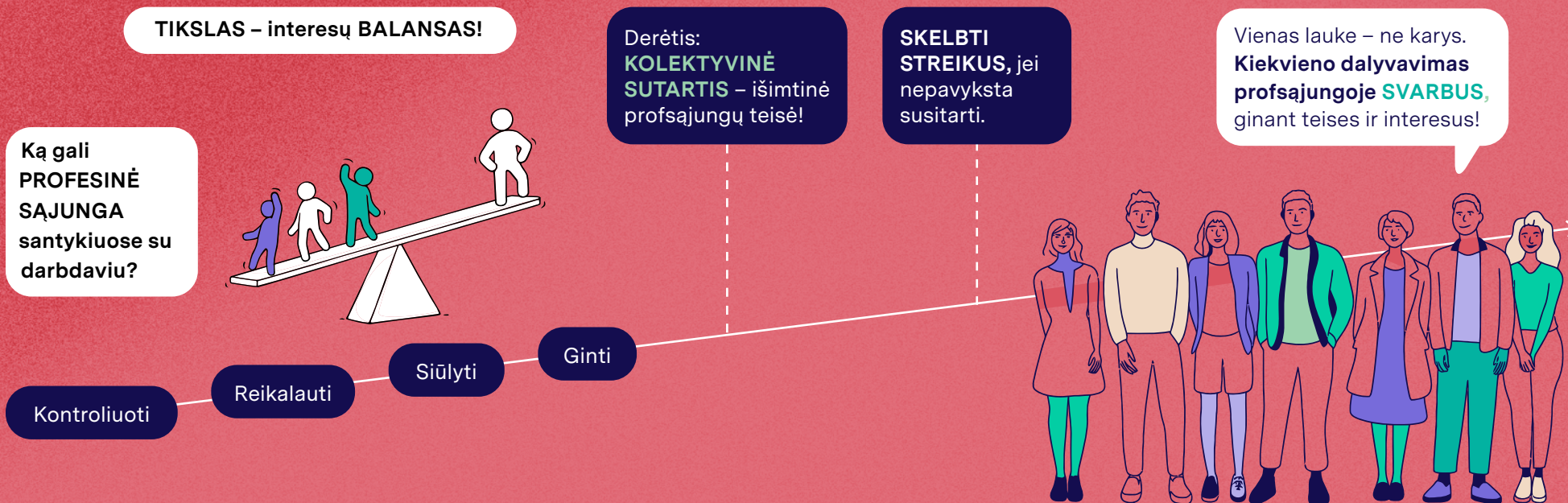
Šis amžius, kitaip tariant, pateikimas į paauglių amžiaus grupę, svarbus jaunam darbuotojui, nes nuo šiol jis turi visas teises ir pareigas bei gali savarankiškai spręsti dėl savo **interesų atstovavimo darbo santykiuose**. Pagal **Profesinių sąjungų įstatymą**, fiziniai asmenys – Lietuvos Respublikos piliečiai ir užsieniečiai, įgiję darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę **laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas** valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu ir dalyvauti jų veikloje. Profesinės sąjungos Lietuvoje taip pat gali būti steigiamos ir pagal **Civilinį kodeksą**.

Profesinės sąjungos – savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, kurios kolektyviai atstovauja darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams bei juos gina (*daugiau apie tai skaitykite 3 dalyje „Kolektyvinis darbuotojų interesų atstovavimas“*).

Svarbu: siekiant, kad jauni darbuotojai norėtų ir gebėtų tinkamai atstovauti savo interesams, tam tikras savybes reikia ugdyti nuo vaikystės. Jei matai realų pokytį dėl savo pasiūlymų, esi matomas ir girdimas, juk norėsi veikti toliau, tiesa? Tai – pagrindas ateities darbo santykiams, kuris motyvuos aktyviai įsitraukti į interesų atstovavimą, norą veikti, pasitikėti savo jėgomis, suaugusiaisiais ir sistema.

03

Kolektyvinis darbuotojų interesų atstovavimas



Vienas – už visus, visi – už vieną! Tai, kad siekiant geresnių darbo sąlygų būtina vienytis, dar Viduramžiais suprato miestų amatininkai. Ir nors šiandien pasaulis labai toli pažengęs į priekį, tačiau darbo rinkoje vis dar susitinka du tie patys skirtingi poliai:

- **darbdavys** – įmonė, įstaiga, organizacija ar fizinis asmuo, kuris pagal darbo sutartį samdo fizinį asmenį (asmenis) tam tikriems darbams atlikti ir moka sutartą darbo užmokestį;
- **darbuotojas** – fizinis asmuo, kuris pagal darbo sutartį atlieka sutartus darbus ar vykdo sutartas funkcijas ir už tai gauna darbo užmokestį.

Visais laikais pagrindinis darbdavių interesas buvo, yra ir, ko gero, bus – gauti kuo didesnį pelną, o darbuotojų – **palankios darbo sąlygos, socialinės garantijos ir teisingas atlyginimas**. Ar įmanoma pasiekti pusiausvyrą tarp abiejų šalių interesų, jei darbdavys, akivaizdu, turi daugiau galių?

Gyvenant teisinėje valstybėje, galima daryti prielaidą, kad darbdaviai sąžiningai laikysis įstatymų, rūpinsis darbuotojų gerove... Tačiau teisės aktai savaime neužtikrina visų darbuotojų teisių, o prie kiekvienos įmonės, įstaigos, organizacijos po in spektorių nepastatysi. Pavieniai darbuotojai retai gali daryti įtaką darbdaviams, o **susivieniję** – tampa galinga jėga. Todėl darbuotojams reikia vienytis ir kolektyviai atstovauti savo interesams. Juk visų ar didelės dalies darbuotojų darbdavys neatleis iš darbo, jeigu jie susivienys ir derės dėl labiau palankių darbo sąlygų ar **sąžiningo** atlygio!

Praėjusių amžių patirtis rodo, tik susivieniję į interesus grįstas sąjungas – šiuolaikinių profesinių sąjungų pirmtakus – darbininkai sugebėjo pasiekti reikšmingų laimėjimų: išsikovojo normuotą darbo dieną, minimalaus darbo užmokesčio nustatymą, kolektyvinių sutarčių įtvirtinimą ir kt. Vadinas, vienybė suteikia realią galimybę pasiekti pokytį, t. y. daryti realią įtaką darbdaviui.

Svarbu: **nuolat veikianti** darbuotojų interesus ginanti profesinė sąjunga – tarsi saugiklis, kad darbdavio elgesys yra stebimas. Tai nereiškia, kad trumpalaikiai darbuotojų susivienijimai, siekiant konkretaus tikslo ar išreiškiant nepasitenkinimą

vienu ar kitu darbdavio sprendimu nepasieks tikslo, tačiau **nuoseklus darbas** kolektyviai ginant darbuotojų interesus yra efektyvesnis nei vienkartinis. Šiandien tai įvardijama kaip **socialinė partnerystė**, t. y. kai darbdavys ir darbuotojai bei jų atstovai pasitelkia socialinės partnerystės formas, siekdami suderinti ir įgyvendinti savo interesus.

Socialinės partnerystės principai:



- šalių lygiateisiškumas;
- geranoriškumas;
- pagarba teisėtiems savitarpio interesams;
- savanoriškumas;
- savarankiškumas priisiimant įsipareigojimus;
- realus įsipareigojimų įvykdymas.

Darbuotojų atstovavimas – tai jų teisių, interesų gynimas, nustatant darbo, socialines ir ekonomines teises bei pareigas. Pagal Darbo kodeksą – pagrindinį darbo santykius ir su jais susijusių teisių bei pareigų įgyvendinimą užtikrinantį įstatymą, **jaunas darbuotojas**, sulaukęs 16 metų, įgyja **darbinį teisnumą** (gali turėti darbo teises ir pareigas) ir **darbinį veiksnumą** (gali savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas). Taigi, tampa **pilnateisiu darbuotoju**, o kartu gali im-

tis iniciatyvos **atstovaudamas savo interesams**. Darbo kodeksas numato galimybę darbuotojui ir tiesiogiai dalyvauti socialinėje partnerystėje, visgi, kolektyvinis interesų atstovavimas – kur kas veiksmingesnis būdas.

Darbuotojų interesų atstovais su darbdaviu laikomi **profesinė sąjunga – pagrindinė kolektyvinio interesų gynimo forma**, taip pat įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje gali būti sudaroma **darbo taryba**, jei kolektyvas nedidelis – **darbuotojų patikėtinis**.

Kada ir kokį kolektyvinį interesų gynimo būdą rinktis, kuo profesinė sąjunga skiriasi nuo darbo tarybos, kiek metų reikia sulaukti norint tapti nariu, o kiek – dalyvauti valdyme?

Šie ir dar daug kitų klausimų dažnai kyla į darbo rinką įsiliejusiems **jauniems žmonėms**, kurie nori būti išgirsti ir daryti realų pokytį. Todėl būtina siekti jaunimo įsitraukimo į profesinių sąjungą veiklą ar rinktis kitas savo interesų atstovavimo formas, **skatinti lyderystę** ir priimti aktyvų vaidmenį tiek jose, tiek savo darbovietėse.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad tiek profesinei sąjungai, tiek darbo tarybai iš esmės gali priklausyti **visi darbuotojai** (pastaba: darbo taryboje yra nustatytas minimalus darbo stažas), tačiau skiriasi **amžius**, nuo kurio darbuotojai gali būti renkami į pareigas profesinėje sąjungoje ir darbo taryboje. Be to, reikia žinoti, kad profesinėje sąjungoje dėl visų svarbiausių klausimų sprendžiama **visuotiniame narių susirinkime**, o darbo taryboje – sprendimus priima išrinkti **atstovai** (daugiau apie

tai žr. 3.1. dalyje „Profesinė sąjunga: ką reikia žinoti?“ ir 3.2. dalyje „Viskas apie darbo tarybą“).

★ **Norite prisijungti, bet nežinote kaip?** Toliau pateikiama pagrindinė informacija apie skirtingas kolektyvinio interesų atstovavimo formas. Tikimės, tai padės rasti atsakymus į daugelį aktualių klausimų ir pasirinkti geriausią būdą atstovauti savo interesams darbo santykiuose.

3.1. Profesinė sąjunga: ką reikia žinoti?

Šiuolaikinėje civilizacijoje profesinės sąjungos – **pagrindinės darbuotojų interesų gynimo ir atstovavimo organizacijos**. Nors kiekviena profesinė sąjunga orientuota į savo narių – darbuotojų – apsaugą darbo vietoje, darbo sąlygų pagerinimą, pagalbą sprendžiant darbo ginčus ir kt., aktyvios profesinės sąjungos daro įtaką ir už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų, atkreipdamos dėmesį į aktualias darbo rinkos problemas. Taigi, profesinės sąjungos labai prisideda užtikrinant didesnę socialinę teisingumą ir gerinant darbuotojų padėtį.

Lietuvos Respublikos Konstitucija (lot. *constitutio* – nustatymas) – pagrindinis valstybės įstatymas, kuris įtvirtintos piliečių laisvės ir teisės bei nustatyti valdžios tarpusavio santykiai ir ryšiai, suteikia teisę profesinėms sąjungoms **laisvai kurtis ir savarankiškai veikti**. Jos gina darbuotojų profesinės

nes, ekonomines bei socialines teises bei interesus, visos profesinės sąjungos turi lygias teises.

★ **Ar žinote, kad...** Lietuvoje pirmoji profesinė sąjunga susikūrė XIX a. pabaigoje. Palyginimui, Jungtinėje Karalystėje, kur įvyko pirmieji darbininkų susivienijimai dėl geresnių darbo sąlygų, teisingo atlyginimo ir, manoma, susikūrė pirmoji pasaulyje profesinė sąjunga, tai įvyko beveik 170 metų anksčiau!

Profesinės sąjungos lietuvoje:

- **Lietuvoje** pirmoji susikūrė **kurpių** profesinė sąjunga (1892 m.), vėliau – odininkų, siuvėjų, stalių, metalistų, plytininkų, duonkepių, trikotažo, lentpjūvių darbininkų, kt.
- **Būtent profesinės sąjungos** po 1905 m. visuotinio streiko Vilniuje laikinai susitarė dėl **8 val.** darbo dienos pramonėje, kituose sektoriuose – **10 val.** ir **kolektyvinių sutarčių** pripažinimo.
- Atsižvelgiant į praėjusiam amžiui vyrausias profesijas, **originaliai** skambėjo ir to meto profesinių sąjungų pavadinimai: Rūbų, skalbinių ir kepurų amato darbininkų, Tabako, papirosų ir gilzių darbininkų, Nešikų ir juodadarbių, kt. (1926 m.).



- Iki 1990 m. profesinių sąjungų veikla Lietuvoje buvo įvairiai varžoma, po Atgimimo / Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo vyko radikalūs pokyčiai: profesinės sąjungos turi teisę **laisvai kurtis ir savarankiškai veikti**, ginti darbuotojų profesinius, ekonominius ir socialines interesus, visos jos turi lygias teises!

Šaltinis: Visuotinė lietuvių enciklopedija

3.1.1. Kas yra profesinė sąjunga?

Svarbu žinoti, kad profesinių sąjungų steigimą ir veiklą Lietuvoje reglamentuoja du pagrindiniai įstatymai – Darbo kodeksas ir Profesinių sąjungų įstatymas. Atkreiptinas dėmesys, kad profesinės sąjungos Lietuvoje taip pat steigiamos ir pagal Civilinį kodeksą. Teisiškai profesinės sąjungos apibrėžiamos kaip „savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios“.

Platesnis apibrėžimas pateikiamas Ekonomikos terminų žodyne: „Profesinė sąjunga (angl. labour union, trade union) – tam tikros profesijos ar įmonės darbuotojus vienijanti savanoriška organizacija, atstovaujanti darbuotojų interesams bendraujant su darbdaviu. Profesinės sąjungos dažnai naudojasi įstatymų joms teikiama privilegijomis, joms suteikiama teisė sudaryti kolektyvines sutartis, darb-

daviai įpareigoti derinti įvairius sprendimus su profesinėmis sąjungomis, profesinių sąjungų nariai turi tam tikrų papildomų darbo garantijų ir pan. <...>“.

Svarbu žinoti, kad profesinės sąjungos gina **kolektyvinius** savo narių – darbuotojų – interesus (tam tikrais atvejais profesinė sąjunga gali atstovauti visų įstaigos, organizacijos ir pan. darbuotojų, t. y. ne tik narių, interesams) ir **individualiai** gina savo narius, atstovauja jiems individualiuosiuose darbo santykiuose. Taigi, profesinės sąjungos – vienintelė teisėta ir efektyviausia darbuotojų interesų gynimo priemonė.

Profesinių sąjungų teisės:



- **kontroliuoti** darbo ir profesinių sąjungų įstatymų laikymąsi;
- **reikalauti** panaikinti darbdavio sprendimus;
- **ginti** profesinių sąjungų ir jų narių teises;
- darbo teisių **garantijos** (apribotos galimybės atleisti iš darbo pareigas einantį profesinės sąjungos narį);
- **dalyvauti** sprendžiant individualius ir kolektyvinius darbo ginčus;
- teisė organizuoti mitingus, demonstracijas, **skelbti streikus**.

3.1.2. Amžiaus cenzas tapti nariu / būti renkamu į valdymo organus

Lietuvoje laisvai **steigti ir stoti** į profesines sąjungas bei **dalyvauti** jų veikloje gali fiziniai asmenys nuo 16 metų, t. y. turinys darbinį **teisnumą** (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir **veiksnumą** (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas), kurie įgyjami sulaukus 16 metų.

Profesinė sąjunga veikia konkrečioje įstaigoje ar organizacijoje, jos nariais gali būti **tik čia dirbantys** žmonės. **Svarbu:** darbdavys ar jam atstovaujantys asmenys negali būti įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos nariais. Taip užtikrinamas profesinės sąjungos **nepriklausomumas**, siekiant efektyviai ginti darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus.

Galima stoti į jau veikiančią profesinę sąjungą (įmonėje, įstaigoje, organizacijoje gali veikti **ne viena profesinė sąjunga!**), o jeigu jos nėra (pavyzdžiui, veikia darbo taryba) arba neatitinka lūkesčių – įkurti savo. Profesinės sąjungos steigėjai gali būti Lietuvos Respublikos **piliečiai ir užsieniečiai**, turintys jau minėtą darbinį teisnumą ir veiksnumą.

★ **Ko reikia, norint įkurti profesinę sąjungą savo darbovietėje?** Pagrindinis reikalavimas – surinkti **ne mažiau kaip 20 darbuotojų**-steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (ne mažiau 3). Tolesni žingsniai:

→ profesinės sąjungos susirinkime patvirtinti jos **įstatus** (pavyzdiniai profesinės sąjungos įstatai, skelbiami Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacijos interneto svetainėje), t. y. pagrindinis dokumentas, kuriame susitariama dėl pavadinimo, teisinės formos, tikslo, profesinės sąjungos narių teisių ir pareigų, naujų narių priėmimo, išstojimo ir pašalinimo iš profesinės sąjungos tvarka, aptariama, kaip veiks profesinė sąjunga, koks bus nario mokestis, ir kt.;

→ išsirinkti **pirmininką, pavaduotojus, komitetą**, kurie santykiuose su darbdaviu atstovaus darbuotojų interesams, užtikrins sklandų profesinės sąjungos darbo organizavimą ir kt.;

→ nuspręsti, kur bus profesinės sąjungos **buvėlinė**.

Viskas, profesinė sąjunga įsteigta! Per 6 mėnesius reikia ją užregistruoti **Registru centre** ir visi jos steigėjai tampa profesinės sąjungos nariais.

Profesinių sąjungų vadovais, atstovais, valdymo organų nariais turėtų būti renkami atsakingi ir reikiamų kompetencijų turintys žmonės. Pasitarkus **teisines**, įvairių sričių **ekspertines** žinias, gebėjimą **efektyviai komunikuoti**, argumentuoti ir kt., galima geriau derėtis su darbdaviu dėl visos profesinės sąjungos narių – darbuotojų – teisių, efektyviau atstovauti jų interesams. Tai labai svarbu ir **pritraukiant naujų narių** bei puiki galimybė **jauniems darbuotojams imtis lyderystės**, aktyviai įsitraukti į profesinės sąjungos veiklą, siūlyti idėjas, kt.

Profesinės sąjungos atstovai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Šioms pareigoms atlikti, organizuoti posėdžius ir pan. darbdavys privalo juos atleisti nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus (jei kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip) ir mokėti vidutinį darbo užmokestį.

Tačiau, svarbu žinoti, kad ir koks geras būtų profesinės sąjungos pirmininkas, atstovai, svarbiausia profesinės sąjungos galia – jos nariai. Priimant sprendimus, turi būti vadovaujamas **lygiateisiškumo principu**, t. y. atsižvelgiama į visų narių interesus, nes visi profesinės sąjungos nariai turi turėti lygias teises, privilegijas, o kartu – ir pareigas. Siekiant pokyčio, būtina **kiekvienam įsitraukti į profesinės sąjungos veiklą**, domėtis priimamais sprendimais, reikalauti atskaitomybės iš išrinktų atstovų (jeigu netenkina – išrinkti kitus). Taigi, **rinkis aktyvų, o ne pasyvų buvimą** profesinėje sąjungoje!

3.1.3. Profesinės sąjungos veikimo principai

Ar žinote, kad profesinė sąjunga gali vienyti konkrečios įstaigos, įmonės ar organizacijos darbuotojus ar bendrai atstovauti į profesines sąjungas susibūrusių tam tikrų profesijų darbuotojams ir pan.? Kiekvienos profesinės sąjungos / profesinės sąjungos vienijančių organizacijos tikslas – **turėti kuo daugiau narių**. Tai suteikia didesnę „svorį“ atstovaujant darbuotojų interesams.

Nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacija turi daugiausia išteklių ir galimybių daryti

įtaką, gindama darbuotojų teises ir atstovaudama jų interesams, siūlyti teisinio reglamentavimo pokyčius valstybės mastu ir pan.

Trumpai:

- **Darbdavio lygmens** profesinė sąjunga – konkretaus fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesams atstovaujanti profesinė sąjunga.
- **Šakos ar teritorinio lygmens** profesinių sąjungų organizacija jungia darbdavio lygmeniu veikiančias profesines sąjungas (ne mažiau 5).
- **Nacionalinio lygmens** profesinių sąjungų organizacija – gali jungtis šakos ir teritoriniu lygmeniu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos.

★ **Profesinės sąjungos veikimo pagrindas – vienybė.** Norint efektyviai atstovauti darbuotojų interesams, būtinas solidarumas ir kuo didesnis darbuotojų įsitraukimas. Tai reiškia, kad norint pasiekti pokytį reikalingas aktyvus, o ne pasyvus buvimas profesinėje sąjungoje. Taigi, be kitų funkcijų, profesinės sąjungos turi būti suinteresuotos nuolat **pritraukti naujų narių**. Tai reiškia, kad visus naujus darbuotojus turi pasiekti informacija apie jų įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje veikiančią profesinę sąjungą, jos

teikiamas papildomas naudas, gerinant darbo sąlygas. **Svarbus kiekvieno profesinės sąjungos nario indėlis** skleidžiant šią žinią, nes tai – visų darbuotojų bendras interesas.

Profesinių sąjungų veikimas ginant savo narių – darbuotojų – teises ir atstovaujant jų interesams, yra daug sričių apimantis procesas. Pirmiausia, **darbo sąlygų gerinimas**, t. y. profesinės sąjungos derasi su darbdaviais dėl geresnių darbo sąlygų, darbuotojų saugumo ir atlyginimų. **Teisinė apsauga** – profesinės sąjungos padeda darbuotojams ginti savo teises, teikia konsultacijas ir atstovauja ginčuose su darbdaviais (padeda spręsti kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, kt.).

Ne mažiau svarbus profesinės sąjungos uždavinys – užtikrinti darbuotojų socialines garantijas, ypač kai

darbo santykiuose daugėja neapibrėžtumo, keičiasi darbo sutarčių pobūdis ir pan. Todėl čia profesinių sąjungų vaidmuo labai svarbus, kad darbuotojui ne tik būtų suteiktas priklausantis sveikatos draudimas, atostogos ir pan., bet ir **derantis dėl palankesnių sąlygų** vaikus auginantiems tėvams, darbuotojams, kurie nori tobulinti kvalifikaciją ir pan. (visa tai įtvirtinama pasirašant kolektyvinę sutartį).

Siekiant efektyviai ginti narių teises ir atstovauti jų interesams, profesinei sąjungai reikalingos lėšos vykdyti veiklai, taip pat mokymams organizuoti, prireikus, ekspertams iš šalies samdyti (teisininkams, viešųjų ryšių atstovams ir kt.). Pagrindinis profesinių sąjungų gyvavimo pagrindas – **nario mokestis**, dėl jo dydžio sprendimą priima profesinės sąjungos nariai.

Ką privalo darbdavys?

- **Derinti** su profesine sąjunga sprendimus dėl numatytų darbo, ekonominių ir socialinių klausimų.
- **Užtikrinti** profesinių sąjungų veiklos sąlygas, numatytas kolektyvinėse ir kitose jų tarpusavio sutartyse.
- **Sudaryti** sąlygas profesinės sąjungos narių švietimui. Kolektyvinėje sutartyje galima numatyti tam tikrą lėšų procentą nuo darbo užmokesčio fondo. Darbuotojo ir profesinės sąjungos prašymu darbdavys suteikia darbuotojui iki 3 dienų nemokamų atostogų per metus švietimui ir mokymuisi.

- **Pateikti** profesinės sąjungos įgaliotiesiems atstovams prašomą informaciją apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas ir užtikrinti jų teisę kontroliuoti, kaip laikomasi darbo ir profesinių sąjungų įstatymų.
- Profesinių sąjungų atstovams ir (ar) valdymo organų nariams funkcijoms vykdyti: **atleisti nuo darbo** ne mažiau kaip 60 valandų per metus (jei kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip) ir už jas **mokėti vidutinį darbo užmokestį**.



Taip pat galima skirti dalį (0,6 proc.) nuo praėjusiais metais valstybei sumokėto gyventojų pajamų mokesčio (GPM). **Kas tai yra?** Tai mokestis, renkamasis nuo fizinių asmenų gautų pajamų (darbo užmokesčio, honoraro, turto nuomos ir pan.).

Svarbu: darbdavys taip pat gali pervesti profesinei sąjungai kolektyvinėje sutartyje nustatytą pinigų sumą.

Finansinis nepriklausomumas:



- Profesinė sąjunga – **savanoriška ir savarankiška** organizacija.
- Pagrindinės profesinės sąjungos pajamos – **nario mokestis**.
- Nario mokestis gali būti **išskaičiuojamas iš atlyginimo arba mokamas tiesiogiai**.
- **Skirk dalį sumokėtų mokesčių!** Kasmet iki gegužės 1 d. galima rašyti prašymą valstybei mokesčių inspekcijai (VMI) ir skirti 0,6 proc. nuo sumokėto gyventojų pajamų mokesčio.
- **Būkite atsakingi:** paramos profesinėms sąjungoms (0,6 proc.) negalima skirti niekam kitam, t. y. jos nepaskyrę, paliekate teisę valstybei spręsti, kur panaudoti jūsų sumokėtus mokesčius!

Taigi, kuo profesinė sąjunga turi daugiau narių, kuo jie sąmoningesni, atsakingai skiria paramą ir pan., tuo efektyviau galima vykdyti veiklą, ginant darbuotojų teises ir atstovaujant jų interesams santykiuose su darbdaviu.

3.1.4. Kas yra kolektyvinė sutartis?

Kolektyvinė sutartis – **rašytinis susitarimas** tarp darbdavio ir profesinės sąjungos, kuriame paprastai tariamasi dėl nariams, išskyrus išimtis, palankesnių darbo sąlygų, atlygio, papildomų socialinių garantijų ir pan., kartu užtikrinant pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų. Pasirašyti kolektyvinę sutartį su darbdaviu **išimtinai gali tik profesinės sąjungos**, t. y. kolektyvinėse derybose savo nariams – darbuotojams – gali atstovauti tik profesinės sąjungos.

Kolektyvinių sutarčių rūšys:

- nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;
- teritorinė kolektyvinė sutartis;
- šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
- darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;
- darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

Tai neužkerta darbuotojams vienytis profesiniu, pareiginiu, gamybinio, teritorinio ar kitais principais, tačiau **norint derėtis dėl kolektyvinių sutarčių**, būtina sąlyga – įsteigti ir įregistruoti profesinę sąjungą pagal nustatytus reikalavimus arba kreiptis į atitinkamą šakinę profesinių sąjungų organizaciją, kuri gali steigti savo padalinius.

Pagrindiniai kolektyvinės sutarties sudarymo principai:

- laisvos kolektyvinės derybos;
- teisingumas, protingumas ir sąžiningumas;
- šalių lygiateisiškumas, geranoriškumas ir pagarba;
- savanoriškumas ir savarankiškumas (prisiimant įsipareigojimus);
- įsipareigojimų vykdymas;
- teisinis apibrėžtumas ir teisėtų lūkesčių apsauga.

★ **Derybos – priemonė susitarimams.** Taip pat svarbu žinoti, kad kolektyvinė sutartis savaime neatsiranda. Tiek profesinė sąjunga, tiek darbdavys (jo atstovai) pirmiausia turi inicijuoti kolektyvines derybas – kitai šaliai **raštu pateikti savo** reikalavimus ir pasiūlymus. Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose.

Kolektyvinės sutarties esmė – susitarti dėl darbuotojams **palankesnių nei** įstatymų nustatytos **minimalios sąlygos**. Sudarant kolektyvinę sutartį, visada vyksta derybos tarp darbdavio ir profesinės sąjungos. Šiame procese turi būti užtikintas abiejų pusių **lygiateisiškumas**, kad abi šalys – tiek darbdavys, tiek profesinė sąjunga – galėtų atstovauti savo interesams.

Dėl ko tariamasi?

Darbovietės (darbdavio) lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- darbo užmokesčio klausimus;
- darbo ir poilsio laiko sąlygas;
- darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės;
- motyvavimo ir įtraukties galimybes;
- kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

Pasirašytą kolektyvinę sutartį būtina užregistruoti ir **paskelbti viešai**, paprastai ji galioja ne ilgiau kaip **4 metus** (peržiūrima – **ne rečiau nei kartą per metus**). Skaidrumas ir viešumas – šiuolaikinių profesinių sąjungų prioritetas. Tai yra raktas, siekiant pritraukti naujų narių, **ypač jaunimo**, ir taip stiprinti savo galias, siekiant darbuotojams palankesnių, saugesnių ir socialiai labiau teisingų darbo sąlygų.

Efektyvus darbuotojų interesų atstovavimas ypač svarbus į darbo rinką įsiliejant XXI a. vaikams, kurie susiduria su iššūkiais dėl naujų darbo formų, neapibrėžtumu ir **kartais net nežino**, kad jų interesams gali atstovauti profesinė sąjunga. Pirmiausia – per kolektyvines sutartis, kurios užtikrina ne tik įstatymuose nustatytas minimalias garantijas dėl darbo sąlygų, trukmės, atlyginimo ir pan., bet ir papildomas naudas, motyvacines priemones, **įtraukties** galimybes.

★ **Jei susitarti nepavyksta...** Pavyzdžiui, darbdavys į kolektyvinę sutartį įtraukia tik jam palankias sąlygas arba nevykdo tai, dėl ko susitarta, galima inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą. Jo neišsprendus – profesinė sąjunga turi teisę

skelbti **streiką** (angl. *strike*) – tai kolektyvinis darbuotojų atsisakymas dirbti, kol darbdaviai ar vyriausybė nepatenkins jų reikalavimų).

3.2. Viskas apie darbo tarybą

Kolektyviai darbuotojų interesams įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje gali atstovauti: profesinė sąjunga (-os), **darbo taryba** ar darbuotojų patikėtinis. Kaip žinia, vienoje darbovietėje gali veikti kelios profesinės sąjungos, o darbo tarybos buvimas nėra pagrindas apriboti darbuotojų teisę steigti profesinę sąjungą (-as) ar kitus susivienijus.

Jeigu profesinė sąjunga (-os) neturi daug narių, vienoje darbovietėje gali veikti ir darbo taryba, ir profesinė sąjunga (-os). Tuo atveju, jei darbovietėje veikia profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, **darbo taryba nesudaroma**, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir atlieka visas jai priskirtas funkcijas. Jei darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso kelioms darbdavio lygmeniu veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos **funkcijas atlieka** profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Tai reiškia, kad darbo tarybos funkcijas teoriškai gali vykdyti tik **didžiausios profesinės sąjungos**, kurios tokiu atveju kartu atstovautų **visų darbuotojų interesams**.

Visgi, svarbiausia, kad darbuotojų teisių gynėjai ne konkuruotų tarpusavyje, o **bendradarbiautų**, siekdami kuo geriau ir efektyviau atstovauti dirbančiųjų interesams, atliepti jų poreikius.

3.2.1. Kuo skiriasi nuo profesinės sąjungos?

Ko gero, jau spėjote užduoti klausimą, o kuo gi darbo taryba **skiriasi** nuo profesinės sąjungos, jeigu tiek viena, tiek kita gina darbuotojų teises ir atstovauja jų interesams? Pirmiausia – darbo taryba sudaroma **darbdavio iniciatyva** (ne darbuotojų!). Tokią pareigą **Darbo kodeksas** nustato darbdaviams, turintiems daugiau nei **20 darbuotojų**.

Apie streikus:

- Pagal pobūdį streikas gali būti: **ekonominis** (dėl geresnių darbo sąlygų, atlyginimų, kt.), **gynybinis** (priešinamasi blogoms sąlygoms), **politinis** (reikalaujama pakeisti įstatymus, politiką, kt.).
- Pagal mastą: **pavienis** (vienos / kelių tos pačios ūkio šakos įmonių) ir **visuotinis** (visų šalies, regiono, miesto vienos, kelių ar visų ūkio šakų) darbuotojų streikas.
- Pagal formą: **įspėjamasis** (trumpam nutraukiamas darbas), **darbo vietoje** (nedirbama, bet liekama savo darbo vietose), **solidarumo** (palaikoma kita streikuojanti grupė), **svarbių darbuotojų** streikas (kiti negali dirbti), kt.
- **Perlinis streikas** (kartais dar vadinamas itališkuoju) – darbuotojai dirba viską, ko iš jų oficialiai reikalaujama, bet nieko nedaro geriau.
- **Japoniškas streikas** – reikalavimai skelbiami darbo vietose (darbuotojai užsiriša raiščius, kt.).

Šaltinis: Visuotinė lietuvių enciklopedija.

★ **Atstovauja visiems darbuotojams.** Darbo taryba, kaip ir darbuotojų patikėtiniai (*daugiau žr. 3.3. dalis „Alternatyva mažam kolektyvui – darbuotojų patikėtinis“*) yra **nepriklausomi darbuotojų atstovai**, jie gali atstovauti **visų darbuotojų** interesams.

Darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal **Darbo kodeksą** laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis: kolektyvinėse derybose savo nariams – darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos, t. y. kolektyvinės sutartys yra **išimtinė profesinių sąjungų teisė**.

Taigi, net jei darbovietėje veikia darbo taryba, tai **neužkerta kelio** darbuotojams steigti profesinę sąjungą.

3.2.2. Amžiaus cenzas atstovauti darbuotojams

Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę **18 metų** ir kurių darbo santykiai su darbdaviu trunka **ilgiau kaip 6 mėnesius** (trumpesnis laikotarpis gali būti taikomas tuo atveju, jei visi darbuotojai dirba trumpiau nei 6 mėnesius).

★ **Atstovai – pagal darbuotojų skaičių.** Kiek narių sudarys darbo tarybą, lemia **bendras darbuotojų skaičius**: iki 100 darbuotojų – 3 nariai, 100–300 darbuotojų – 5 nariai, 300–500 darbuotojų – 7 nariai, 500–700 darbuotojų – 9 nariai, daugiau nei 700 darbuotojų – 11 narių. Taigi, dar-

bo tarybą **mažiausia** gali sudaryti **3 nariai, daugiausia – 11**. Darbo tarybos kadencija – **3 metai**.

Svarbu pažymėti, kad siekiant bent formaliai užtikrinti darbo tarybos nepriklausomumą, **darbdavys** ir jo **atstovai negali** būti darbo tarybos nariais, jie taip pat neturi teisės dalyvauti darbo tarybos narių rinkimuose.

Darbo taryba renkama remiantis **visuotine ir lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu** tiesioginiuose rinkimuose, kuriuose gali dalyvauti ir balso teisę turi visi **bent 3 mėnesius** (be pertraukų) dirbantys darbuotojai.

Darbo tarybos rinkimus vykdo rinkimų komisija, kurią sudaro darbdavys (komisijoje turi būti 3–7 nariai). Kandidatus gali siūlyti (raštu) visi rinkimų teisę turintys darbuotojai: **vienas darbuotojas = vienas kandidatas**. Jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikia **profesinės sąjungos**, jos turi teisę pasiūlyti **ne mažiau kaip 3 kandidatus** išrinktu laikomas daugiausia balsų gavęs kandidatas).

Darbo tarybos rinkimai vyksta darbo metu, t. y. darbdavys privalo sudaryti galimybes darbuotojams dalyvauti rinkimuose ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį. **Aktualu:** rinkimų komisija ir darbdavys privalo sudaryti sąlygas dalyvauti darbo tarybos rinkimuose tiems darbuotojams, kurie dirba **ne darbovietėje**.

Darbo tarybos rinkimai **laikomi įvykusiais**, jei juose dalyvavo **daugiau kaip pusė** rinkimų teisę turinčių darbuotojų. Išrinktais laikomi tie kandidatai,

kurie surinko daugiausia balsų (surinkus vienodą balsų skaičių, išrinktu laikomas kandidatas, kurio stažas darbovietėje yra didesnis).

Susirinkę į pirmąjį posėdį naujai išrinktos darbo tarybos nariai iš savo narių išsirenka darbo tarybos **pirmininką** ir sekretorių.

3.2.3. Darbo tarybos veikimas

Darbdavys ir darbo taryba gali sudaryti terminuotą **susitarimą** (būtinai raštu!), kuriame būtų aptarti svarbiausi darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo, papildomų garantijų darbo tarybos nariams jų veiklos vykdymo laikotarpiu nustatymo ir kiti susiję klausimai, skatinantys **darbo tarybos ir darbdavio bendradarbiavimą**.

★ **Susitarimas ≠ kolektyvinė sutartis.** Darbo taryba negali tartis su darbdaviu dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie reglamentuoti darbdavio darbuotojams taikomoje **kolektyvinėje sutartyje** (tai – **išimtinė profesinių sąjungų teisė!**).

Tai reiškia, kad **profesinės sąjungos turi daugiau galių**, atstovaudamos darbuotojų interesams. Be jau minėtų klausimų dėl darbo sąlygų, užmokesčio, socialinių garantijų ir pan., dėl kurių susitariama pasirašant kolektyvinę sutartį, profesinė sąjunga kontroliuoja, ar darbdavys jos laikosi, gali reikalauti panaikinti neteisėtus sprendimus, skelbti

streiką, kt. Taip pat turi teisę individualiai ginti savo narius, atstovauti jiems darbo ginčų komisijose, teismuose.

★ **Kaip veikia darbo taryba?** Darbo tarybos veiklos forma – **posėdžiai**. Visus organizacinius veiklos aspektus darbo tarybos nariai nustato reglamente, kurį balsų dauguma pasitvirtina kadencijos pradžioje. **Svarbu:** palyginimui, profesinė sąjunga turi įstatytus, kurie tvirtinami visuotiniame susirinkime.

Darbo tarybos kvietimu ar daugumos narių pritarimu, posėdžiuose gali dalyvauti darbdavys ar jo atstovai, darbovietėje veikiančios profesinės sąjungos / šakos profesinių sąjungų atstovai.

Darbo taryba privalo:



- atsižvelgti į **visų** darbuotojų teises ir interesus;
- **nediskriminuoti** atskirų darbuotojų ir (ar) jų grupių;
- **informuoti** darbuotojus apie savo veiklą;
- **bendradarbiauti** su profesinėmis sąjungomis.

Likus ne mažiau kaip 3 mėnesiams iki kadencijos pabaigos, darbo taryba turi inicijuoti naujus rinkimus, t. y. pasiūlyti darbdaviui sudaryti rinkimų komisiją naujos darbo tarybos rinkimams.

3.3. Alternatyva mažam kolektyvui – darbuotojų patikėtinis

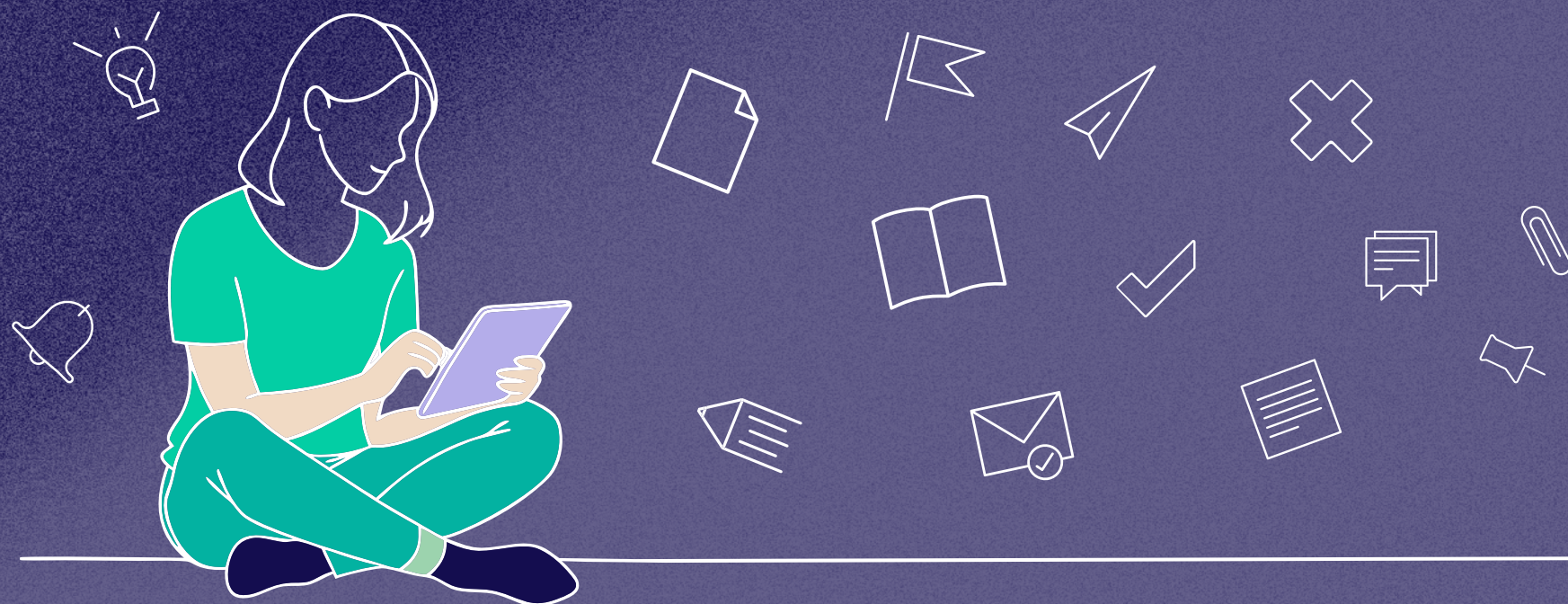
Jeigu dirbate įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje, kurioje yra **mažiau kaip 20 darbuotojų**, tai nereiškia, kad negalite pasinaudoti kolektyvinėmis interesų gynimo priemonėmis. Šiuo atveju darbuotojų interesams gali atstovauti **darbuotojų patikėtinis**, kurį slaptu balsavimu visuotiniame susirinkime išsirenka patys darbuotojai.

Svarbu: visuotinis susirinkimas laikomas teisėtu, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip 2/3 darbuotojų. Paprastai darbuotojų patikėtinis renkamas trejų metų laikotarpiui, jam suteikiamos **visos** teisės, pareigos ir garantijos, kokias turi darbo taryba ir jos nariai (*daugiau apie tai žr. 3.2. dalį „Viskas apie darbo tarybą“*).



04

Atmintinė jaunam
darbuotojui:
grėsmės ir pasekmės neginant
savo interesų



Kiekvienas darbdavys, sudarydamas darbo sutartį su darbuotoju, privalo nustatyti ne mažiau palankias darbo sąlygas, socialines garantijas ir kt., nei įpareigoja Darbo kodeksas ir kiti teisės aktai. Dažnai jauni žmonės, įsiliedami į darbo rinką, **nėra susipažinę** su pagrindinėmis savo, kaip darbuotojų, teisėmis, taip pat **nežino apie galimybes** kolektyvinėmis priemonėmis ginti savo teises, atstovauti savo interesams, išitraukti iš sprendimų priėmimą ir daryti įtaką santykiuose su darbdaviu.

Taigi, **pirmas žingsnis jaunam darbuotojui** – susipažinti su savo teisėmis (savarankiškai ar gaudant informaciją iš tėvų, mokytojų, kitų suaugusiųjų). Svarbu žinoti, kad asmenų iki 18 metų, o ypač 14–16 metų vaikų, įdarbinimui taikomi **įvairūs apribojimai** ir apsaugos priemonės. Į darbo rinką įsiliejantis jaunas žmogus, ypač jei tai pirmasis jo darbas, susiduria su **daugybe iššūkių** ir, nežinodamas savo teisių, gali patekti į nesažiningo darbdavio spąstus. Pavyzdžiui, būti įdarbintas nelegaliai su visomis iš to kylančiomis pasekmėmis: negauti priklausančio darbo užmokesčio, prarasti socialines garantijas ir kt.

Antras žingsnis – imtis iniciatyvos ir ginti savo teises bei atstovauti savo interesams. Kiekvienoje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje turėtų veikti profesinė sąjunga (ar net kelios) arba sudaryta darbo taryba (darbuotojų patikėtinis). Kolektyvinis darbuotojų teisių gynimas ir interesų atstovavimas – tai galimybė kontroliuoti darbdavį, o kartu – susitarti dėl papildomų socialinių garantijų ir naudų, t. y. daugiau, nei minimaliai nustato įstatymai ir kiti teisės aktai.

Toliau skaitykite apie:

- dažniausiai pasitaikančius jaunų darbuotojų **darbo teisių pažeidimus**;
- kodėl būtina žinoti savo teises;
- kokių papildomų socialinių garantijų ir kitų naudų gali suteikti dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje;

→ ko **gali netekti, jei neatstovauji savo interesams**;

→ naudingi kontaktai.

4.1. Jauno darbuotojo pareiga – žinoti savo teises

Darbdavius kontroliuojančios valstybės institucijos, pavyzdžiui, Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kasmet nustato daug įvairių darbo pažeidimų, taip pat nagrinėjami įvairūs ginčai, susiję su darbo teisių, saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimais ir kt. **Jaunas žmogus**, įsiliejantis į darbo rinką, gali susidurti su įvairiais **nesažiningumo atvejais**, todėl toliau klausimo-atsakymo forma pateikiami pagrindiniai dalykai, į kuriuos turi atkreipti dėmesį jaunas darbuotojas (jo atstovai).

→ Pradedi dirbti? Pasirašyk darbo sutartį!

Darbas be sutarties laikomas **nelegaliu**. Ir nors dažnai pabrėžiama, kad pradedant dirbti privaloma sudaryti darbo sutartį (**būtinai raštu!**), vis dar pasitaiko, kad jauni žmonės pradeda dirbti be darbo sutarties. **Darbo sutartis** – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrus darbus / vykdyti funk-

cijas, o darbdavys – sumokėti. Taigi, **darbo sutartis = garantijos**. Darbo sutartis turi būti sudaryta 2 egzemplioriais, po vieną – kiekvienai šaliai. Pradėti dirbti galima ne anksčiau kaip kitą dieną po darbo sutarties sudarymo!

Aktualu jaunam darbuotojui: LR Vyriausybės nutarimu yra patvirtintas **draudžiamų darbų sąrašas** + jei darbuotojui 14–16 metų, jį įdarbinant reikia vieno iš **tėvų sutikimo**, o mokslo metų metu – ir **mokymo įstaigos**.

Darbą be sutarties draudžia Lietuvos įstatymai. **Nelegalaus darbo** grėsmės ir pasekmės: darbuotojas nėra socialiai apdraustas, jo negina įstatymai, o darbdavys gali nesumokėti atlyginimo. Likęs atveju, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe niekas nekompensuos gydymo / laikino nedarbingumo išlaidų. **Pranešk apie nelegalų darbą** Valsybinei darbo inspekcijai!

→ Ką daryti, jei prieš priimdamas į darbą darbdavys nori „išbandyti“?

Viskas gerai, kad darbdavys nori išbandyti, ar darbuotojas, ypač jaunas, tinka atlikti vieną ar kitą darbą, vykdyti funkcijas. Jis turi tokią teisę, tačiau pirmiausia reikia sudaryti darbo sutartį.

Taigi, darbo sutartyje galima susitarti ir dėl **išbandymo laikotarpio**, tačiau jis negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai (pratęsti draudžiama!). Svarbu žinoti, kad per šį laikotarpį ne tik darbdavys gali įvertinti, ar darbuotojas jam tinka, bet ir **darbuotojas ap-**

sispręsti, ar darbas jam (pa)tinka. Bandomuoju laikotarpiu paprasčiau nutraukti darbo santykius (trumpesnis įspėjimo terminas).

→ Kas turi būti darbo sutartyje?

Sudarant darbo sutartį, svarbu žinoti, kas joje turi būti. Štai 3 dalykai, kurie **būtinai** bet kurioje darbo sutartyje: darbo **funkcijos**, darbo **apmokėjimas** ir **darbovietė**, t. y. konkretus adresas, kuriuo bus atliekamos darbo funkcijos.

Ir tai dar ne viskas. Darbo sutartyje turi būti nurodyta darbo **sutarties rūšis**, susitarta dėl darbo laiko normų ir režimo (darbas kasdien ar slenkančiu grafiku ir pan.), darbo pradžia ir kt.

Kokia gali būti darbo sutartis?



- neterminuota;
- terminuota;
- laikinojo darbo;
- pameistrystės;
- projekcinio darbo;
- darbo vietos dalijimosi;
- darbo keliems darbdaviams;
- sezoninio darbo.

Jei nesusitariama dėl darbo sutarties rūšies, laikoma, kad sutartis – **neterminuota!**

Patarimas: visada pasirašant naudinga pasižiūrėti LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tvirtinamą **pavyzdinę** darbo sutarties formą, o prieš pasirašant darbo sutartį ją ne tik atidžiai perskaityti, bet ir susipažinti su **kolektyvine sutartimi** (jei tokia yra), kur gali būti numatyta papildomų garantijų (taikoma įstojus į profesinę sąjungą).

→ Kaip mokamas darbo užmokestis?

Priklausomai nuo to, kas nurodyta darbo sutartyje, darbo užmokestis gali būti: **mėnesio alga** (mokama vienoda suma, nepriklausomai nuo valandų skaičiaus per mėnesį) arba **valandinis atlygis** (mokama pagal darbo valandas per mėnesį). **Svarbu:** negali būti mokamas mažesnis darbo užmokestis nei šalyje nustatytas minimalus. Paprastai darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį.

Už darbą poilsio ar švenčių dienomis turi būti mokamas **dvigubas atlygis** arba, darbuotojui pageidaujant, dirbtas laikas (val. x 2) pridėtas prie kasmetinių atostogų. Už naktinį (nuo 22 val. iki 6 val.) ar viršvalandinį darbą mokama **1,5 karto daugiau** arba, darbuotojui pageidaujant, dirbtas laikas (val. x 1,5) pridedamas prie kasmetinių atostogų. Kitaip gali būti numatyta kolektyvinėje sutartyje. Taigi, atidžiai žiūrėkite, kad darbdavys teisingai atsiskaitytų už atliktą darbą. Jeigu nemokamas / neteisingai mokamas darbo užmokestis, visada galima kreiptis į Valsybines darbo inspekciją.

→ Kiek valandų galima dirbti?

Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje. Darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.

Aktualu jaunam darbuotojui: iki 18 metų draudžiama dirbti nakties metu ir budėti. **Vaikams** (14–16 metų) galima dirbti 2 val. per dieną ir 12 val. per savaitę mokslo metų laiku (ne per pamokas), ne mokslo metais – 6 val. per dieną ir 30 val. per savaitę. **Draudžiama** dirbti nuo 6 iki 7 val. (prieš pamokas) ir vakare (nuo 20 iki 6 val.).

Paaugliams (nuo 16 iki 18 metų) galima dirbti ne daugiau kaip 8 val. per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 val. per savaitę (kartu su pamokų trukme). **Draudžiama** dirbti naktimis (nuo 22 iki 6 val.).

→ Ką reikia žinoti apie poilsį ir atostogas?

Pradėjus dirbti, pirmą kartą atostogos suteikiamos ne anksčiau kaip **po pusės metų** (jeigu nesusitariate su darbdaviu kitaip). Minimali kasmetinių atostogų trukmė: jei dirbama 5 darbo dienas per savaitę – ne mažiau kaip **20 darbo dienų**, jei dirbama 6 darbo dienas per savaitę – ne mažiau kaip 24 darbo dienų.

Aktualu jaunam darbuotojui: darbuotojams iki 18 metų, priklausomai nuo amžiaus, suteikiama daugiau pertraukų darbo metu, nustatytas nepertraukiamas poilsio laikas tarp darbo valandų, kt. Jei dirba vaikas (14–16 metų), jam pageidaujant, turi būti suteikiamos kasmetinės atostogos / nemokamos atostogos per mokinių atostogas; 14 kalendorinių dienų iš eilės poilsis per mokinių vasaros atostogas; ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų iš eilės kasmetinių atostogų / nemokamų atostogų per mokinių vasaros atostogas, jei dirbama per visą vasarą.

→ Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo sutartis pasibaigia:



- nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;
- LR socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;
- kt. nustatytais pagrindais.

Aktualu išbandymo laikotarpiu: tiek darbdavys, pripažinęs, jog išbandymo rezultatai nepatenkinami, tiek darbuotojas iki išbandymo termino pabaigos gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį. Tokiu atveju taikomas trumpesnis įspėjimo terminas, taip pat darbdavys gali nemokėti išeitinės išmokos.

→ Psichologinis smurtas darbe: kaip atpažinti ir apsiginti?

Grasina atleisti iš darbo, pabloginti darbo sąlygas, nevertina pasiekimų, t. y. žemina, kritikuoja dėl atliktų užduočių, ignoruoja, atskiria nuo kolektyvo, nepagrįstai kritikuoja, išjuokia ir pan.? Tai – neigiamas psichologinis poveikis darbe. Gali būti smurtauojama ir priekabiujama dėl lyties, taip pat pasireiškia nepriimtinas elgesys ar dėl tokio elgesio įžeidžiamas asmens orumas, kt.

Aktualu jaunam darbuotojui: Darbo kodeksas draudžia smurtą ir priekabiavimą darbo vietoje ir susijusioje aplinkoje, pertraukų metu, išvykose, socialinės veiklos metu, įskaitant bendravimą pasitelkiant informacines technologijas, pakeliui į darbą ar iš jo, kt.

Darbdavys yra įpareigotas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų ir pan., ir privalo imtis visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti. Jeigu įtariate, kad **susiduriate su psichologiniu smurtu** darbo vietoje, kreipkitės į at-

sakingą darbuotoją (paprastai tai galima padaryti anonimiškai). Jūsų interesai turi būti ginami!

→ Alternatyva įprastam darbui – savanorystė.

Užsiimti įvairia savanoriška veikla, t. y. negauti už ją užmokesčio, kaip ir dirbti, galima sulaukus 14 metų. Svarbu: iki 18 metų privalomas tėvų sutikimas. Savanoriauti galima įvairiose organizacijose, labdaros fonduose ir pan., priklausomai nuo pomėgių ir interesų. Sudarius savanoriškos veiklos sutartį (**būtinai raštu!**), savanoriui gali būti kompensuojamos kai kurios išlaidos, susijusios su savanoriškos veiklos vykdymu.

Aktualu jaunam darbuotojui: savanoriška veikla gali būti pripažinta praktinio darbo / mokymosi patirtimi, taip pat įskaityta kaip socialinė veikla (pagal bendrojo ugdymo planus).

4.2. Papildomos naudos, kurias galima prarasti

Jeigu darbo pažeidimams, kurie susiję su minimalių reikalavimų darbo sąlygoms, užmokesčiu ir pan. nesilaikymu, fiksuoti ir nagrinėti dažnai pasitelkiamos valstybinės institucijos, pavyzdžiui, Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, tai **kolektyvinio darbuotojų interesų gynimo** kontekste pagrindinis vaidmuo tenka **profesinėms sąjungoms ir jų nariams**.

Paprastai kalbant, profesinės sąjungos derasi su darbdaviu dėl geresnių sąlygų, nei minimaliai įpareigoja teisės aktai. Tai susiję tiek su socialinėmis garantijomis, tiek su darbo užmokesčiu, taip pat darbuotojų motyvavimo ir skatinimo priemonėmis bei kt. Tad jeigu dėl minimalių reikalavimų darbdavį kontroliuoja valstybinės institucijos, pavyzdžiui, Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, dėl papildomų naudų, kurios įtvirtinamos kolektyvinėje sutartyje (**išimtinė profesinių sąjungų teisė!**), – iniciatyva tenka profesinės sąjungos atstovams ir nariams. Kuo jie aktyvesni – tuo didesnis spaudimas darbdaviui.

Toliau apžvelgiamos papildomos socialinės garantijos ir kitos naudos darbuotojams, kurie pasirenka narystę profesinėje sąjungoje (dalyvaujantiems valdyme profesinių sąjungų atstovams suteikiamos garantijos aptartos 3.1. dalyje „Profesinė sąjunga: ką reikia žinoti?“).

Svarbu: pasirašytoje kolektyvinėje sutartyje nurodomos visos **papildomos naudos** profesinės sąjungos nariams, taip pat sutariama, kada ir **kokią informaciją**, susijusią su darbuotojų ekonominei, socialinei padėčiai svarbiais klausimais, darbdavys pateikia profesinei sąjungai, siekiant užtikrinti tinkamą įsipareigojimų vykdymą.

Taigi, **nedalyvaudami** profesinės sąjungos veikloje – kaip nariai ar renkami atstovai – **nepasinaudojate** galimybe kontroliuoti darbdavį, daryti įtaką priimamiems sprendimams, o kartu **galite prarasti** ir įvairias papildomas socialines garantijas, papildomas naudas bei kt.

→ Darbo užmokestis ir kitos išmokos

Kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl palankesnio apmokėjimo už darbą, skatinimo ir kitų naudų suteikimo darbuotojams-nariams. Pavyzdžiui, darbdavys, suinteresuotas skatinti ir motyvuoti darbuotojus, gali sutikti informuoti profesinę sąjungą apie likusias nepanaudotas lėšas darbo užmokesčio fonde, suteikiant **prioritetą skirti jas darbuotojams skatinti** (išmokos, priedai ir pan.). Profesinės sąjungos aktyvumas šiuo atveju yra labai svarbus, nes dažnai būtina kontroliuoti, kad darbdavys laikytųsi sutartų įsipareigojimų ir pan.

Dar viena darbuotojų skatinimo ir motyvavimo priemonė – skirti vienkartinės išmokas ilgamečiems darbuotojams. Tai reiškia, kad **profesinės sąjungos nariams**, kurie įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje nepertraukiamai išdirba nustatytą metų skaičių, darbdavys sukakčių proga gali skirti vienkartinę išmoką.

Tarp kitų susitarimų – palankesnis apmokėjimas už viršvalandinį darbą ar darbą švenčių dienomis bei kt. Darbdavio ir profesinės sąjungos bendradarbiavimą galima laikyti **socialinio dialogo** pavyzdžiu, nes tai padeda siekti abipusės naudos: t. y. darbdavys ugdo darbuotojų lojalumą, o profesinė sąjunga gali pritraukti naujų narių, nes jais būti – apsimoka!

→ Darbo ir poilsio laikas

Darbo kodeksas įtvirtina galimybę darbuotojui, susiklosčius įvairioms šeiminiams aplinkybėms, pavyzdžiui, sudarant santuoką, pasiimti nemo-kamas atostogas. Darbdavys jas suteikti privalo, tačiau kolektyvinėje sutartyje galima susitarti, kad **vietoj nemokamų atostogų**, darbuotojui būtų **mokamas vidutinis darbo užmokestį**.

Pastaruoju metu kolektyvinė sutartis veikia kaip burtažodis ne tik darbuotojams-profesinių sąjungų nariams, bet ir darbdaviams. Siekdami būti konkurencingi darbo rinkoje, didinti socialinę atsakomybę, darbdaviai noriai sutinka, kad kolektyvinėje sutartyje būtų įtraukta galimybė suteikti papildomas atostogų dienas / poilsio laiką vaikams auginantiems tėvams, kraujo donorystei, savanoriškai veiklai, sveikatai gerinti ir pan. Paprastai už papildomas atostogų dienas / poilsio laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Aktualu jaunam darbuotojui: kolektyvinėje sutartyje galima susitarti ir, pavyzdžiui, dėl palankesnių sąlygų besimokantiems darbuotojams. **Darbo kodeksas** numato, kad ilgiau nei 5 metus dirbantiems darbuotojams darbdavys turi suteikti mokymuisi iki 10 darbo dienų per metus ir mokėti ne mažiau kaip pusė vidutinio darbo užmokesčio. Tačiau kolektyvinėje sutartyje galima susitarti tiek dėl **ilgesnių tikslinių atostogų** mokymuisi (pasiruošti įskaitų, egzaminų laikymui, baigiamojo darbo rašymui ir pan.), tiek dėl **didesnių atostoginių**.

→ Darbo aplinka, darbuotojų sauga ir sveikata

Lietuvoje galiojantys teisės aktai įpareigoja darbdavį užtikrinti saugią ir sveiką aplinką darbuotojams. Kuo šiuo klausimu gali būti naudinga kolektyvinė sutartis? Darbdavys ir profesinė sąjunga gali susitarti ir tarpusavyje įsipareigoti, pavyzdžiui, ne rečiau kaip kartą per metus peržiūrėti įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje taikomas darbuotojų saugos priemonės. Tai užtikrina, kad bus atsižvelgta į besikeičiančią aplinką, reaguojama į darbuotojų-profesinės sąjungos narių išsakomus poreikius.

Kolektyvinė sutartis – taip pat būdas susitarti dėl **lankstaus darbo galimybių**, pavyzdžiui, nuotolinio darbo, sudarant galimybes darbuotojams visą ar dalį darbo laiko dirbti nuotoliniu būdu. Prie darbo aplinkos, darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonių gali būti įtraukiamos ir kitokios iniciatyvos, pavyzdžiui, skatinamos tvarios kelionės į / iš darbo, darbuotojai motyvuojami atsakingai rūšiuoti darbo vietoje susidarančias atliekas, tausoti geriamojo vandens ir kitus išteklius.

Toks susitarimas **siunčia žinutę** ieškantiems darbo, ypač jauniems žmonėms, kad toks darbdavys reaguojama į besikeičiančią aplinką, darbuotojų poreikius, sudaro galimybes įsitraukti į sprendimų priėmimą ir daryti realų poveikį.

→ Papildomos naudos

Kolektyvinėje sutartyje darbdavys ir profesinė sąjunga gali susitarti ir dėl **papildomų garantijų** darbuotojams-profesinės sąjungos nariams. Privatus

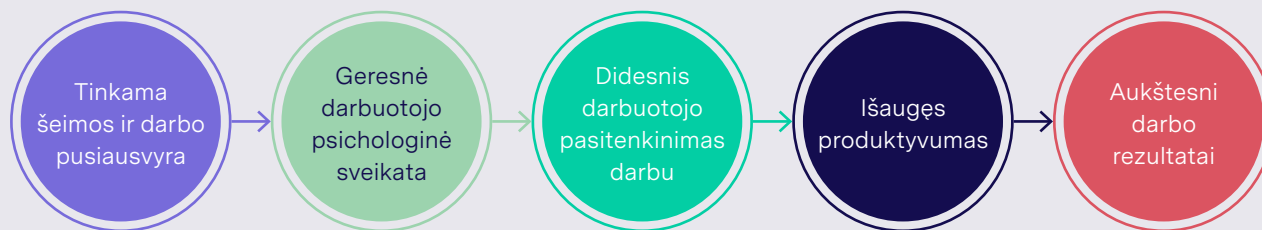
sektorius į tokius susitarimus žiūri labai lanksčiai, viešasis sektorius – kiek konservatyviai, tačiau, akivaizdu, kad tokių susitarimų ateityje tik daugės. Ypač atsižvelgiant į **jaunų darbuotojų** įsiliejimą į darbo rinką, t. y. jie į darbą žiūri kaip į tam tikrą gyvenimo būdą, kuris atspindi jų vertybes, pažiūras, todėl darbdaviui lankstus požiūris taps būtinybe.

Dėl kokių papildomų garantijų galima susitarti kolektyvinėje sutartyje? Tai priklauso nuo konkrečios darbovietės poreikių ir profesinės sąjungos aktyvumo. Šiuo metu itin daug dėmesio skiriama psichologinio smurto darbe prevencijai, todėl galima įsipareigoti reguliariai peržiūrėti taikomas priemones. Arba, pavyzdžiui, susitarti dėl papildomo sveikatos draudimo, kuris darbdaviui suteiks pranašumą konkuruojant dėl darbuotojų, o narystei profesinėje sąjungoje – pridėtinę vertę.

Dar vienas svarbus aspektas – mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo galimybės. Šiandien daugelis įmonių, įstaigų vartoja „**besimokančios organizacijos**“ sąvoką, deklaruodamos progresą ir nuolatinį tobulėjimą technologijų amžiuje. Darbuotojams tai – **gera žinia**, ypač jei gali įvardyti savo poreikius profesinėms sąjungoms, o pastarosios teikia pasiūlymus darbdavio sudaromam kvalifikacijos kėlimo planui, numatomiems mokymams ir pan.

→ Darbo ir kitų įsipareigojimų balansas

Užsienio šalių geroji patirtis rodo, kad darbuotojui sudarant galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus – pasiekama abipusė nauda. Tai reiškia,



2 pav. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas = abipusė nauda

Šaltinis: socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

kad lankstus darbo grafikas, daugiau poilsio laiko, galimybė dirbti nuotoliniu, ne visą darbo laiką ir pan., tiesiogiai prisideda prie **geresnių darbo rezultatų**.

Tai – žinutė darbdaviams ir darbuotojams, kad **verta aktyviai įsitraukti į kolektyvines derybas**, nes daugiau socialinių garantijų, papildomų naudų darbuotojams-nariams lemia jų pasitenkinimą atliekamu darbu, produktyvumą ir atitinkamai – aukštesnius darbo rezultatus.

→ Ateities darbo vizija

Taigi, siekiant efektyviai ginti darbuotojų teisės ir atstovauti jų interesams, labai svarbus **profesinių sąjungų ir jų narių iniciatyvumas**, aktyvumas. Kuo aktyviau įsitraukiama į bendrą veiklą, siūlomos ir generuojamos idėjos, tuo **labiau girdimi darbuotojų poreikiai**, o darbdavys (kartu ir visa sistema!) turi reaguoti ir keistis.

Neabejotinai, ateityje bus žengtas dar vienas žingsnis, siekiant **glaudesnio dialogo** tarp darbdavių ir darbuotojų (jų teisių ir interesų gynėjų), nes narystė profesinėje sąjungoje šiandien jau peržengia darbuotojų interesų gynimo ribas. Tai – galimybė jauniems darbuotojams imtis **lyderystės**, būti išgirstiems ir daryti pokytį. **Ateities darbo santykiai** – kelias bendro tikslo ir prasmės paieškų link.

4.3. Verta žinoti: informacija, konsultacijos, patarimai

Jaunų žmonių darbas, konsultacijos, pagalba:



- **Socialinės apsaugos ir darbo ministerija:** <https://socmin.lrv.lt/lt/>, konsultacijos: +370 5 2 664201, el. p. post@socmin.lt, užduoti paklausimą <https://socmin.lrv.lt/lt/duk>;
- **Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos:** <https://vdi.lrv.lt/lt/>, konsultacijos: tel. +370 5 213 9772, el. info@vdi.lt;
- **Vaiko teisių linija:** <https://vaikoteises.lrv.lt/lt/>, konsultacijos: tel. +370 800 10 800 (nemokama linija), el. p. konsultacijos@vaikoteises.lt;
- **Jaunimo reikalų agentūra:** <https://jra.lt/>, konsultacijos: tel. +370 634 08299, el. p. info@jra.lt;
- **Valstybės garantuojamos teisinės pagalbos tarnyba:** <https://vgtpt.lrv.lt/lt/>, tel. +370 690 02 233, el. p. teisinepagalba@vgtpt.lt;
- **Bendrasis pagalbos centras:** tel. 112.

Naudoti šaltiniai

Teisės aktai:

1. Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašas. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/15b-820215cd411e7a53b83ca0142260e/YFNowyXixj> [žiūrėta 2025-05-22].
2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Prieiga internete: <https://eur-lex.europa.eu/LT/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html> [žiūrėta 2025-05-20].
3. Konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo. Prieiga internete: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1677_1-k.doc [žiūrėta 2025-09-20].
4. Lietuvos Respublikos (toliau – LR) civilinis kodeksas. Prieiga internete: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr> [žiūrėta 2025-09-20].
5. LR darbo kodeksas. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07b-d511e6a0f68fd135e6f40c/asr> [žiūrėta 2025-05-20].
6. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr> [žiūrėta 2025-05-20].
7. LR jaunimo politikos pagrindų įstatymas. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.223790/asr> [žiūrėta 2025-05-20].
8. LR Konstitucija. Prieiga internete: <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija20220522.htm> [žiūrėta 2025-05-20].
9. LR profesinių sąjungų įstatymas. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn> [žiūrėta 2025-05-21].
10. LR vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.26397/asr> [žiūrėta 2025-05-20].
11. Pavyzdinė darbo sutarties forma. Prieiga internete: <https://vdi.lrv.lt/lt/darbo-teise/darbdaviams/pavyzdine-darbo-sutarties-forma/?lang=lt> [žiūrėta 2025-05-21].
12. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Prieiga internete: <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.E981A-8B8C659> [žiūrėta 2025-09-20].
13. Vaiko teisių konvencija. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19848> [žiūrėta 2025-05-20].

Publikuoti šaltiniai:

1. Hatch, Mary Jo; Cunliffe, Ann L. Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives. 3rd Edition. Oxford University Press, 2013.
2. Vainienė, Rūta. Ekonomikos terminų žodynas. Leidėjas Tyto alba, 2005.

Internetiniai šaltiniai:

1. Cooley, Scott. (2016). Human Relations Theory of Organizations. In book: Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance (pp.1-5). ResearchGate. Prieiga internete: https://www.researchgate.net/publication/312487585_Human_Relations_Theory_of_Organizations [žiūrėta 2025-05-19].
2. European Trade Union. Youth. Prieiga internete: www.etuc.org/en/issue/youth [žiūrėta 2025-09-20].
3. Europos Sąjunga. Jaunimas. Prieiga internete: <https://eur-lex.europa.eu/LT/legal-content/glossary/youth.html> [žiūrėta 2025-09-20].
4. International Labour Organization. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/> [žiūrėta 2025-09-20].
5. Jūsų vartai į Europos Sąjungą. Prieiga internete: https://european-union.europa.eu/index_lt [žiūrėta 2025-09-20].
6. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija. Šimtmetis Lietuvos profesinių sąjungų istorijoje: istorija tęsiasi. Prieiga internete: <https://pram-prof.lt/2018/02/simtmetis-lietuvos-profesiniu-sajungu-istorijoje-istorija-tesiasi/> [žiūrėta 2025-05-19].
7. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau –LPSK). Kas yra profesinė sąjunga ir kaip ją įsteigti? Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/kaip-isteigti-profesine-sajunga/> [žiūrėta 2025-05-26].
8. LPSK jaunimas. Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/lpsk-jaunimas/> [žiūrėta 2025-09-20].
9. LPSK. Kodėl Z karta – profesinėms sąjungoms draugiškiausia karta JAV istorijoje? Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/2024/04/09/kodel-z-karta-profesinems-sajungoms-draugiskiausia-karta-jav-istorijoje/> [žiūrėta 2025-05-27].
10. LPSK. Lietuvos profesinių sąjungų istorijoje neapsieita ir be skaudžių pradimų. Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/2017/11/03/lietuvos-profesiniu-sajungu-istorijoje-neapsieita-ir-be-skaudziu-pradimu/> [žiūrėta 2025-05-18].
11. LPSK. Naudinga žinoti (trumpi patarimai). Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/darbo-teises-elementorius/> [žiūrėta 2025-05-28].
12. LPSK. Nepilnamečių įdarbinimo ir darbo režimo ypatumai. Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/2024/05/23/nepilnameciu-idarbinimas/#:~:text=Lietuvoje%20nepilname%C4%8Diai%20gali%20prad%C4%97ti%20dirbti%20nuo%2014,sveikatos%2C%20taip%20pat%20ir%20darbo%20sutar ties%20sudarymo> [žiūrėta 2025-05-20].
13. LPSK. S. Glovackas. Profesinėms sąjungoms – beveik 300 metų. Prieiga internete: <https://www.lpsk.lt/2017/11/02/s-glovackas-profesinems-sajungoms-beveik-300-metu/> [žiūrėta 2025-05-17].
14. LR Seimas. Seimas spęs, ar keisti jaunu žmogumi laikomo asmens amžių. Prieiga internete: https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=35435&p_k=1&p_t=282198&p_a=1000&p_kade_id=10 [žiūrėta 2025-09-20].
15. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas. Prieiga internete: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/socialine-partneryste/socialines-partnerystes-formos/kolektyvines-derybos-ir-kolektyviniu-sutarciu-sudarymas/> [žiūrėta 2025-05-29].
16. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Šeima ir darbas. Prieiga internete: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/seima-ir-darbas/#Darbuotojai> [žiūrėta 2025-05-28].
17. Pavyzdiniai profesinės sąjungos įstatai. Prieiga internete: <https://pramprof.lt/document/pavyzdiniai-profesines-sajungos-istatai/> [žiūrėta 2025-09-20].

18. The European Trade Union Confederation. The Trade Union Division of the Directorate-General for Information European Communities. Prieiga internete: <https://aei.pitt.edu/33814/4/A553.pdf> [žiūrėta 2025-05-18].
19. Valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI). Darbo kodekso aktualijos darbuotojui. Prieiga internete: https://www.vdi.lt/AtmUploads/Atmin-tin%C4%97_darbuotojui_Darbo_kodeksas.pdf [žiūrėta 2025-05-20].
20. VDI. Darbo kodekso pokyčiai: svarbiausi pasikeitimai nuo 2025 m. sausio 1 d. Prieiga internete: <https://vdi.lrv.lt/lt/naujienos/darbo-kodekso-pokyciai-svarbiausi-pasikeitimai-nuo-2025-m-sausio-1-d/?lang=lt> [žiūrėta 2025-05-20].
21. VDI. Darbuotojų atstovavimas – itin svarbus darbo santykiuose tarp šalių. Prieiga internete: <https://vdi.lrv.lt/lt/naujienos/darbuotoju-atstovavimas-itin-svarbus-darbo-santykiuose-tarp-saliu/> [žiūrėta 2025-05-30].
22. VDI. Dažniausiai užduodami klausimai. Prieiga internete: <https://vdi.lrv.lt/lt/dazniausiai-uzduodami-klausimai/> [žiūrėta 2025-05-30].
23. VDI. Paauglių darbas vasarą: taisyklės, kurių negalima ignoruoti. Prieiga internete: <https://vdi.lrv.lt/lt/naujienos/paaugliu-darbas-vasara-taisykles-kuriu-negalima-ignoruoti/> [žiūrėta 2025-05-25].
24. VDI. Pradedi dirbti? Žinok savo teises!. Prieiga internete: <https://vdi.lrv.lt/lt/darbo-teise/darbuotojams/pradedi-dirbti-zinok-savo-teises/> [žiūrėta 2025-05-23].
25. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Lietuvos profesinės sąjungos. Prieiga internete: <https://www.vle.lt/straipsnis/lietuvos-profesines-sajungos/> [žiūrėta 2025-05-18].
26. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Profesinės sąjungos. Prieiga internete: <https://www.vle.lt/straipsnis/profesines-sajungos/> [žiūrėta 2025-05-18].

